



Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan

The Relationship Between Emotional Maturity and Organizational Climate with Employee Work Procrastination PT. Surya Madistrindo Area Office Medan

Lukas Fernando, Sjahril Effendy & Risydah Fadilah

Magister Psikologi, Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 315 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik purposive sampling berjumlah 60 orang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah angket kematangan emosi, iklim organisasi dan prokrastinasi kerja yang telah valid dan reliabel. Penelitian ini dianalisis dengan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada hubungan negatif antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari Koefisien (R_{x1y}) = -0,609 dengan $p < 0.000 < 0.050$. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.371 atau sebesar 37.1%. (2) Ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja yang di koefisien (R_{x2y}) = -0,465 dengan $p = 0.000 < 0.050$. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,216 atau sebesar 21.6%. (3). Ada hubungan negatif antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{x1x2y}) = -0,637 dengan $p = 0.000 < 0.050$. Kontribusi kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,406 atau sebesar 40.6%.

Kata kunci: Kematangan Emosi, Iklim Organisasi, Prokrastinasi Kerja

Abstract

This study aims to determine empirically the relationship between emotional maturity and organizational climate with the employee work procrastination of PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. The population in this study were 315 people. This study used purposive sampling technique amounted to 60 people. This research uses a quantitative approach. The instrument used was a valid and reliable questionnaire for emotional maturity, organizational climate and work procrastination. This study was analyzed by means of multiple regression analysis. The results showed that: (1) There is a negative relationship between emotional maturity and work procrastination seen from the coefficient (R_{x1y}) = -0.609 with $p < 0.000 < 0.050$. The contribution of emotional maturity to work procrastination can be seen from the coefficient of determination (R^2) = 0.371 or 37.1%. (2) There is a negative relationship between organizational climate and work procrastination which is coefficient (R_{x2y}) = -0.465 with $p = 0.000 < 0.050$. The contribution of emotional maturity to work procrastination can be seen from the coefficient of determination (R^2) = 0.216 or 21.6%. (3). There is a negative relationship between emotional maturity and organizational climate with work procrastination seen from the coefficient value (R_{x1x2y}) = -0.637 with $p = 0.000 < 0.050$. The contribution of emotional maturity and organizational climate to work procrastination is seen from the value of the coefficient of determination (R^2) = 0.406 or 40.6%.

Keywords: Emotional Maturity, Organizational Climate, Work Procrastination

How to Cite: Fernando, L. Effendy, S. & Fadilah, R. (2021). Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1) 2021: 76-86,

*E-mail: lukasfernando63@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam perusahaan yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang dimaksud bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya. (Turnip, 2012; Hardjo & Syaiful, 2011). Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menghadapi perubahan. (Sabila Dkk, 2019; Siregar & Suryani, 2013).

Setiap karyawan memiliki kebiasaan yang beragam, ada yang menginginkan pekerjaan agar cepat selesai, ada pula yang menunda dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut ataupun ketika karyawan diberi pekerjaan oleh pimpinannya tidak segera dikerjakan tetapi hanya diletakkan di atas meja dan mengalihkan pada aktifitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan, kadang kala sampai pekerjaan dari atasan tersebut menjadi banyak karena gara gara individu tidak segera mengerjakannya tetapi hanya ditumpuk saja. (Lubis & Sri, 2011; Sarinah & Azhar, 2010). Mengulur waktu dan melakukan penundaan pekerjaan merupakan salah satu tanda ketidaksiapan individu dalam menggunakan waktu secara efektif. Kebiasaan menunda suatu kegiatan penting dan tidak membuat tugas secara tepat waktu dimana penundaan melibatkan emosi dan persepsi negatif tentang suatu kegiatan yang tidak menyenangkan dan ketika mereka mendapatkan konsekuensi dari penundaan tersebut, maka mereka pasti membuat alasan untuk membenarkan keterlambatan itu. Penundaan bisa menjadi kebiasaan bila dilakukan secara terus menerus dan dapat mengganggu produktivitas. (Delviandri & Azhar, 2010; Findy & Emmy, 2017).

seseorang. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi (Knauss, 2010:4).

Menurut Ghufro dan Rini (2012:156) menyimpulkan bahwa prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu yaitu prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, prokrastinasi sebagai suatu trait kepribadian dan prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung. (Ritonga & Syafrizaldi, 2019; Haryati & Pane, 2018).

Fenomena gejala-gejala perilaku prokrastinasi juga terlihat pada beberapa karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan dimana PT. Surya Madistrindo tersebut berdiri pada tahun 2002, adalah perusahaan yang dimiliki oleh PT Gudang Garam Tbk untuk menjalankan distribusi produk-produk sigaret Gudang Garam. Pada tahun 2009, PT. Surya Madistrindo ditunjuk sebagai distributor tunggal yang memegang kendali strategi distribusi dan field marketing untuk seluruh wilayah Indonesia termasuk wilayah medan. PT. Surya Madistrindo telah tumbuh dan bertransformasi menjadi perusahaan distribusi rokok yang profesional dan modern. Berawal dari beberapa ribu karyawan, kini PT. Surya Madistrindo telah didukung oleh sumber daya manusia mencapai lebih dari 14 ribu orang yang tersebar pada 12 kantor perwakilan regional dan lebih dari 180 kantor perwakilan area di Indonesia, dimana dapat dilihat dari menunda pekerjaan karena terlambat masuk kerja, bercerita

disaat jam kerja dan terlalu sering keluar kantor yang menyebabkan meninggalkan sejenak pekerjaan mereka untuk mencari aktivitas lain yang menyenangkan seperti pergi ke mall sehingga pekerjaan tertunda. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan dan menarik perhatian peneliti. (Latief Dkk, 2019; Utama, 2019).

Berdasarkan hasil survei wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 4 - 8 November 2019 terhadap beberapa karyawan dari beberapa divisi di PT. Surya Madistrindo yang mengalami prokrastinasi, antara lain wawancara pada bagian Security yaitu responden yang berinisial M berusia 45 tahun, didapatkan informasi bahwa petugas satpam tersebut terdapat 5 kali bahkan lebih setiap pagi untuk membukakan pintu gerbang bagi karyawan yang terlambat masuk yang tidak sesuai jadwal kerja yaitu pukul 08:00 wib. Atas keterlambatan tersebut karyawan yang terlambat masuk harus mengisi form izin masuk kerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Wawancara lain yang dilakukan dengan staff admin Gudang berinisial L umur 30, didapatkan informasi bahwa sering terjadi ketika subjek ingin meminta tanda tangan Bukti Pengeluaran dan Penerimaan Barang (BPPB) kepada atasannya yaitu supervisor gudang pada saat selesai jam makan siang namun supervisor gudang tidak berada di ruangannya padahal jam makan siang sudah selesai. Kejadian seperti ini sering dijumpai pada saat jam-jam makan siang telah selesai. Akibat dari perilaku tersebut pengeluaran dan penerimaan barang tertunda sejenak menunggu surat jalan selesai di tanda tangani. Observasi juga dilakukan di departemen HRD tahun 2019 yaitu adanya surat izin keluar kantor yang dilakukan karyawan level staff, supervisor dan manager, ditemukan sebanyak 56 kali dalam setahun dan form izin terlambat masuk kerja sebanyak 29 kali dalam bulan November 2019 dengan alasan keperluan pribadi. Angka tersebut cukup tinggi sehingga menjadi sorotan bagi manajemen PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.

Fenomena yang ditemukan peneliti pada karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan, dimana karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan cenderung banyak yang melakukan kegiatan yang mengarah pada perilaku prokrastinasi. Hal ini dapat dilihat dari menunda pekerjaan karena terlambat masuk kerja, bercerita disaat jam kerja dan terlalu sering

keluar kantor yang menyebabkan meninggalkan sejenak pekerjaan mereka untuk mencari aktivitas lain yang menyenangkan seperti pergi ke mall. Fenomena tersebut ditemukan ketika peneliti melakukan wawancara dengan karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan dan observasi di kantor PT. Surya Madistrindo Area Office Medan pada bagian HRD.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap prokrastinasi adalah kondisi psikologis individu, dalam hal ini faktor kematangan emosi. Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu. Segal (2010: 27) menyebutkan bahwa emosi berperan penting dalam kehidupan sehari-hari karena emosi adalah jembatan bagi kesadaran diri dalam berhubungan baik secara personal maupun dengan orang lain dan alam. Terjadinya hubungan yang tidak seimbang akan menimbulkan ketegangan emosi yang dapat berpengaruh pada kurangnya kerja sama dan empati. Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi masalah emosional adalah iklim organisasi dimana iklim organisasi termasuk dalam faktor eksternal prokrastinasi.

Adapun penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan; untuk

mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan; untuk mengetahui adanya hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.

Ghufron dan Rini (2012:156) juga menyimpulkan bahwa prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan sesuatu tugas disebut sebagai prokrastinasi, tanpa mempermasalahkan tujuan serta alasan penundaan yang dilakukan. Menurut Knaus (2010:4) prokrastinasi adalah kebiasaan menunda suatu kegiatan penting dan tidak membuat tugas secara tepat waktu. Penundaan melibatkan emosi dan persepsi negatif tentang suatu kegiatan yang tidak menyenangkan. Ketika mereka mendapatkan konsekuensi dari penundaan maka mereka akan membuat alasan untuk membenarkan keterlambatan itu. Penundaan bisa menjadi kebiasaan bila dilakukan secara terus menerus dan dapat mengganggu produktivitas seseorang. Menurut Steel (dalam Fitriyah & Lukmawati, 2016:68) ada empat aspek prokrastinasi kerja yaitu *perceived time*, *intention-action*, *emotional distress* dan *perceived ability*.

Menurut Kartono (2011:388) adalah suatu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari segi perkembangan emosional, oleh karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan emosional seperti pada masa kenak-kanak. Aspek kematangan emosi menurut Katkovsky dan Gorlow (dalam Rizqi 2011:87) yaitu kemandirian, kemampuan menerima kenyataan, kemampuan beradaptasi, kemampuan merespon dengan cepat, merasa aman dan kemampuan berempati.

Wirawan (2016:122) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Steers (dalam Darzanti, 2013:3) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Aspek

Iklim Organisasi Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2016:131): *structure*, *standard*, *support*, *responsibility*, *recognition* dan *commitment*.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu kematangan emosi, iklim organisasi dan prokrastinasi kerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan yang berjumlah 315 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling Technique* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel sebanyak 60 orang karyawan PT. Surya Madistrindo Area office Medan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu usia 40 tahun – 55 tahun, jenis kelamin laki-laki, lama bekerja minimal 7 tahun dan absensi keterlambatan mulai dari bulan januari 2019 – januari 2020. Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal yaitu dengan menggunakan teknik *Alpa Cronbach*.

Beberapa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang hubungan kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja. Variabel penelitian ini akan diukur dengan menggunakan angket skala *Likert*.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Metode analisis regresi adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan dua variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Prokrastinasi Kerja

dan a = Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi

b_1, b_2, \dots, b_n = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y dengan Asumsi X_2, \dots, X_n tetap

b_2 = Besarnya pengaruh X_2 terhadap Y dengan Asumsi X_1, \dots, X_n tetap

Setelah data dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda, maka dapat dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu: yang pertama uji normalitas. Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Yang kedua uji linieritas. Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah kematangan emosi dan iklim organisasi memiliki hubungan dengan prokrastinasi kerja pada karyawan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis persamaan regresi.

- 1). Untuk menguji hubungan kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja karyawan, peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan persamaan:

$$\hat{Y} = a + bx$$

- 2). Untuk menguji hubungan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan, peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan persamaan:

$$\hat{Y} = a + bx$$

- 3). Untuk melihat ada tidaknya hubungan kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan, peneliti menggunakan teknik analisis regresi ganda 2 variabel bebas. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = + +$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek variabel terikat yang diprediksi a = Nilai konstanta harga Y

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai pengurangan (-)

X = Variabel bebas yang memiliki nilai tertentu untuk diprediksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun pembahasan masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

Hasil Penelitian

Ada Hubungan antara Kematangan Emosi dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis ada hubungan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Variabel Kematangan Emosi dengan Prokrastinasi Kerja

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi Kematangan Emosi	*-,609	,371	,855	,731

Berdasarkan tabel diatas dapat, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar

-0,609 dengan $p = 0.000 < 0.050$ artinya ada hubungan negatif antara kematangan emosi dan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi maka semakin rendah prokrastinasi kerja dan sebaliknya semakin rendah kematangan emosi maka semakin tinggi prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.

Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.371 atau sebesar 37.1%, dalam kategori rendah.

Ada Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis ada hubungan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: Variabel Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi * Iklim Organisasi	-,465	,216	,670	,449

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar - 0,465 dengan $p = 0.000 < 0.050$ artinya ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin tinggi prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2)

= 0,216 atau sebesar 21.6%, dalam kategori rendah

Ada Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis ada hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3: Model Summary Variabel Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja PSikososial dengan Prokrastinasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-,637 ^a	,406	,385	11,059

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar -0,637 dengan $p = 0.000 < 0.050$ artinya ada hubungan negatif antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi dan iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja dan sebaliknya semakin rendah kematangan emosi dan iklim organisasi maka semakin tinggi prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,406 atau sebesar 40.6%, dalam kategori sedang.

Pembahasan

Hubungan antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar $-0,609$ dengan $p = 0.000 < 0.050$ artinya ada hubungan negatif antara kematangan emosi dan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi maka semakin rendah prokrastinasi kerja dan sebaliknya semakin rendah kematangan emosi maka semakin tinggi prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.371 atau sebesar 37.1% , dalam kategori rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2012:158) bahwa prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh kematangan emosi. Kematangan emosi adalah satu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari perkembangan emosional dan karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menaruh pola emosional yang pantas bagi anak-anak. Menurut Tiwari (dalam Wiyono, 2018:2) menjelaskan kematangan emosi adalah kemampuan untuk bisa bertahan pada tekanan sehingga individu yang emosinya matang dapat bertahan terhadap situasi frustrasi. Karl Garison (dalam Wiyono, 2018:2) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kematangan emosi yang tinggi ciri-cirinya yaitu memiliki sikap bertanggung jawab, dapat bekerja sama dengan orang lain, bekerja secara jujur, percaya kepada orang lain dan memikirkan hak-hak orang lain. Walgito (dalam Wiyono, 2018:2) juga mengemukakan bahwa individu yang memiliki kematangan emosi yang baik ditunjukkan dengan kemampuan penerimaan diri yang baik terhadap kondisi dirinya maupun orang lain karena seseorang yang lebih matang emosinya dapat berpikir secara lebih baik, dapat berpikir secara obyektif, tidak bersifat impulsif, sehingga individu dapat merespon stimulus dengan pemikiran yang matang dapat mengatur pikirannya untuk memberikan tanggapan terhadap stimulus dari lingkungan, dapat mengontrol emosi dan mengekspresikan emosinya dengan baik, memiliki kesabaran, penuh pengertian dan memiliki rasa toleran yang baik, bertanggung jawab, mandiri, dan tidak mudah mengalami frustrasi.

Menurut Howes dan Herald (dalam Ilyas, 2016:27) mengatakan bahwa ada keterkaitan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi yaitu dimana siswa yang mampu menggunakan dan mengelola emosi akan mampu memahami tentang diri sendiri dan orang lain, dengan kemampuan ini siswa akan memiliki perilaku prokrastinasi yang rendah, karena kemampuan mengelola emosi akan membuat siswa mampu mengelola secara aktif dalam mengatur aktivitas belajarnya, berupa mempersiapkan, merencanakan dan mengatur aktivitas belajar, sehingga tidak terjadi prokrastinasi.

Beberapa korelasi aspek kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja ini sejalan dengan pendapat Timmerman (dalam Wiyono, 2018:4) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang mampu bertanggung jawab dengan keputusan yang dipilihnya akan mampu menyelesaikan tanggung jawab tersebut dengan baik. Tanggung jawab dalam hal ini berkaitan dengan tugas-tugas akademik. Bernard (dalam Wiyono, 2018:4) menyatakan bahwa individu yang *sensation*

sensitive (lebih mudah frustrasi dan toleransi terhadap ketidaknyamanan rendah) ini terbiasa menghindar dan menarik diri dari tugas-tugas yang ia rasa menimbulkan frustrasi. Beberapa kondisi tersebut dapat menjadi gambaran mengenai hubungan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi itu sendiri. Kemampuan mengendalikan emosi dan menunjukkan ekspresi emosi yang sesuai dalam setiap situasi dapat memperkecil kesenjangan antara kehendak dengan tindakan sehingga individu cenderung akan melakukan tindakan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar $-0,465$ dengan $p = 0.000 < 0.050$ artinya ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin tinggi prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = $0,216$ atau sebesar 21.6%, dalam kategori rendah.

Terjadinya hubungan yang tidak seimbang akan menimbulkan ketegangan emosi yang dapat berpengaruh pada kurangnya kerja sama dan empati. Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi masalah emosional adalah iklim organisasi dimana iklim organisasi termasuk dalam faktor eksternal prokrastinasi. Wirawan (2016:122) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Siti Nur Jannah dan Ranni Merli Safitri (2010:1) yang membuktikan adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi. Semakin positif iklim organisasi maka prokrastinasi yang dilakukan pegawai semakin rendah dan semakin negatif iklim organisasi maka prokrastinasi yang dilakukan pegawai semakin tinggi. Menurut Steers (dalam Darzanti, 2013:3) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Oleh karena itu kemampuan karyawan dalam mengontrol dan mengendalikan emosinya secara baik dan tidak terpengaruh oleh rangsangan atau stimulus baik dari dalam maupun dari luar pribadinya lebih tepatnya untuk mengungkapkan emosinya dengan cara-cara yang lebih dapat diterima dan lingkungan kerja memiliki peranan penting terkait dengan perilaku karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai membuat karyawan menjadi nyaman, tenang, bersemangat dalam bekerja sehingga tingkat prokrastinasi pun dapat seminimal mungkin terjadi pada karyawan, lingkungan kerja dalam hal ini iklim organisasi.

Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien

korelasi sebesar $-0,637$ dengan $p = 0.000 < 0.050$ artinya ada hubungan negatif antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi dan iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja dan sebaliknya semakin rendah kematangan emosi dan iklim organisasi maka semakin tinggi prokrastinasi kerja

karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,406 atau sebesar 40.6%, dalam kategori sedang.

Fenomena prokrastinasi yang terjadi tentu tidak terjadi dengan sendirinya, ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti dikemukakan oleh Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2012:157) banyak faktor yang mendasari individu melakukan prokrastinasi. Faktor tersebut adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu, sedangkan faktor internal dalam hal ini faktor kematangan emosi. Kematangan emosi adalah satu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari perkembangan emosional dan karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menaruh pola emosional yang pantas bagi anak-anak (Chaplin, 2014:165).

Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu. Segal (2010: 27) menyebutkan bahwa emosi berperan penting dalam kehidupan sehari-hari karena emosi adalah jembatan bagi kesadaran diri dalam berhubungan baik secara personal maupun dengan orang lain dan alam. Terjadinya hubungan yang tidak seimbang akan menimbulkan ketegangan emosi yang dapat berpengaruh pada kurangnya kerja sama dan empati. Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi masalah emosional adalah iklim organisasi dimana iklim organisasi termasuk dalam faktor eksternal prokrastinasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya yang pertama terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar -0,609 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien determinan $R^2 = 0.371$ atau sebesar 37.1%, dalam kategori rendah. Yang kedua terdapat hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar -0,465 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien determinan $R^2 = 0,216$ atau sebesar 21.6%, dalam kategori rendah. Dan yang ketiga terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar -0,637 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi dan semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien determinan $R^2 = 0,406$ atau sebesar 40.6%, dalam kategori sedang.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kematangan emosi lebih mempengaruhi karyawan untuk melakukan prokrastinasi kerja dari pada iklim organisasi dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar -0,609 dengan $p = 0.000 < 0.050$. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.371 atau sebesar

37.1%. Selebihnya terdapat faktor-faktor lain yang melatarbelakangi timbulnya perilaku prokrastinasi seperti kontrol diri (self control), kesadaran diri (self consciousness), harga diri (self esteem), keyakinan diri (self efficacy dan adanya kecemasan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaplin, J.P. (2014). Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Findy,S. & Emmy, M. (2017), Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara, *Jurnal Diversita*, 3(2): 63-68.
- Fitriyah dan Lukmawati. (2016). Hubungan antara Regulasi diri dengan perilaku prokrastinasi akademik pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Adiguna Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Ghufron, N.M. & Risnawita, R. (2012). Teori-teori Psikologi. Yogyakarta: ArRuzz Media
- Hardjo, S., Syaiful B.N.,(2011), Hubungan Motivasi Kerja dan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan , *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Haryati, E., & Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 75-83. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1659>
- Ilyas. (2016). Hubungan Self Regulated Learning dan Kematangan Emosi Dengan Prokrastinasi Akademik. *Analitika*, Vol. VIII (1). p-ISSN: 2085-6601 e-ISSN: 2502-4590.
- Jannah, S.N., Safitri, R., M. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta*. Hal.1-6
- Kartono, Kartini. (2011). Pengantar Metodologi Riset Sosial. Bandung : Mandar Maju Knaus, William. (2010). *End Procrastination Now!*. United States: McGrawHill.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupii.v11i2.12608>
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moril Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Prudance Medan Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 170-179.
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Segal, Jeanne. (2010). *Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*. Bandung: Kaifa
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan Hiv-Aids), *Analitika*: 5 (2): 26-32
- Turnip, M.K., (2012), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika*: 4 (2): 57-64
- Utama, A.M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 279-291.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Wiyono, Agus. (2018). Hubungan Antara Kematangan Emosi dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Psikologi Angkatan 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 05. Nomor 03