

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PSIKOSOSIAL DAN KONTROL DIRI TERHADAP PROKRASTINASI KERJA PADA SALES PERSON PT.X

Arum Pandan Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Gunadarma, Depok, Indonesia  
arumfandansari@gmail.com

**Abstract:** Sales person is a major thing in sales, Work procrastination is something that companies really avoid, mainly doing by sales people. Work procrastination done by sales person is influenced by several factors, one of the factors within the individual is self-control. External factors are the psychosocial work environment. This study aims to examine the effect of the psychosocial work environment and self-control on work procrastination in sales persons at PT.X. The sampling technique used simple random sampling technique with a total sample of 77 sales persons. Data analysis used multiple regression techniques. The results showed that there was an influence of the psychosocial work environment and self-control separately or together on work procrastination in sales persons at PT.X. The joint analysis shows a coefficient of F value of 14,784 and a significance coefficient of 0.000 ( $p \leq 0.05$ ) and an R square of 0.285 is obtained. This means that there is a very significant influence between the psychosocial work environment and self-control together on work procrastination in sales persons at PT.X with a relative contribution of 28.5% while the remaining 71.5% is influenced by other factors. not included in this study.

**Keywords :** *Psychosocial Work Environment, Self-Control, Work Procrastination, Sales Person.*

**Abstrak:** Sales person merupakan suatu hal utama dalam penjualan, Prokrastinasi kerja merupakan hal yang sangat dihindari oleh perusahaan terutama terhadap sales person. Prokrastinasi kerja yang dilakukan sales person dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor dari dalam diri individu adalah kontrol diri. Sedangkan faktor dari luar individu adalah lingkungan kerja psikososial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri Terhadap Prokrastinasi kerja pada sales person di PT.X. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan jumlah sampel 77 orang sales person. Analisis data menggunakan teknik multiple regression. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri secara berpisah maupun bersama-sama terhadap prokrastinasi kerja pada sales person di PT.X. Analisis bersama-sama menunjukkan koefisien nilai F sebesar 14.784 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ) dan diperoleh R square 0,285. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh sangat signifikan antara lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri secara bersama-sama terhadap prokrastinasi kerja pada sales person di PT.X dengan sumbangan relative 28,5% sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja Psikososial, Kontrol Diri, Prokrastinasi Kerja, Sales Person.

### Pendahuluan

*Sales person* memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menjadi penghubung antara perusahaan (produk) kepada konsumen (pembeli) serta menjadi pekerja yang memberikan informasi mengenai keunggulan sebuah produk, maupun masukan-masukan yang diberikan oleh konsumen tentang sebuah produk untuk perusahaan. Disamping itu *sales person* juga merupakan *image* sebuah perusahaan atau produk, yang menjaga nama baik juga citra perusahaan (Swastha, 2002), pekerjaan yang dilakukan sales person membuat mereka rentan melakukan prokrastinasi kerja.

Prokrastinasi menjadi penting untuk diteliti karena Studi menunjukkan bahwa penundaan kronis mempengaruhi 15% -20% orang dewasa, dan bahwa sekitar 25% orang

dewasa menganggap penundaan sebagai ciri kepribadian bagi mereka dan frekuensi prokrastinasi yang tergolong tinggi di dunia pekerjaan, dalam surveinya 94% orang menunjukkan bahwa penundaan memiliki efek negatif pada kebahagiaan mereka, dan 18% menunjukkan bahwa efek ini sangat negatif (Steel, 2007).

Knaus (2002) mendefinisikan prokrastinasi sebagai suatu kegagalan untuk memulai maupun menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas pada waktu yang telah ditentukan. Prokrastinasi juga merupakan kebiasaan atau dengan sengaja menunda dan karena suatu alasan tertentu dianggap sebagai perilaku yang patut dicela seperti kemalasan atau pengabaian tanggung jawab (Websters, 2008).

Prokrastinasi dapat mengakibatkan stres, rasa bersalah dan krisis, kehilangan produktivitas pribadi, juga penolakan sosial untuk tidak memenuhi tanggung jawab atau komitmen. Perasaan ini jika digabung dan dapat mendorong prokrastinasi berlebihan. Meski dianggap normal bagi manusia sampai batas tertentu, hal ini dapat menjadi masalah jika melewati ambang batas normal. Prokrastinasi kronis bisa jadi tanda-tanda gangguan psikologis terpendam (Schraw, Pinard, Wadkins, & Olafson, 2007).

Prokrastinasi menjadi penting untuk diteliti karena Studi menunjukkan bahwa penundaan kronis mempengaruhi 15% -20% orang dewasa, dan bahwa sekitar 25% orang dewasa menganggap penundaan sebagai ciri kepribadian bagi mereka dan frekuensi prokrastinasi yang tergolong tinggi di dunia pekerjaan, dalam surveinya 94% orang menunjukkan bahwa penundaan memiliki efek negatif pada kebahagiaan mereka, dan 18% menunjukkan bahwa efek ini sangat negatif (Steel, 2007).

Prokrastinasi dapat terjadi akibat kurangnya control diri *Sales person* memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menjadi penghubung antara perusahaan (produk) kepada konsumen (pembeli) serta menjadi pekerja yang memberikan informasi mengenai keunggulan sebuah produk, maupun masukan-masukan yang diberikan oleh konsumen tentang sebuah produk untuk perusahaan. Disamping itu *sales person* juga merupakan *image* sebuah perusahaan atau produk, yang menjaga nama baik juga citra perusahaan (Swastha, 2002), pekerjaan yang dilakukan sales person membuat mereka rentan melakukan prokrastinasi kerja.

Menurut Tangney (2004) kontrol diri adalah kemampuan seseorang agar dapat mengesampingkan atau mengubah keinginan tertentu seperti tidak melakukan kecenderungan perilaku yang tidak diinginkan dan menahan diri dari perbuatan dan tindakan yang dapat menimbulkan hal negatif. Kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang. Kontrol diri dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif (Averill, 1973).

Selain faktor control diri prokrastinasi kerja dapat dipengaruhi oleh persepsi dari lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Perilaku seseorang ditentukan oleh bagaimana seseorang mempersepsikan diri dan lingkungannya, sehingga apa yang dilakukan oleh individu tersebut merupakan cerminan dari lingkungan sekitarnya dan persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan salah satu yang menjadi prediktor perilaku prokrastinasi kerja bagi para pekerja (Mutiara, 2004).

Kartono (2003) menyatakan ada dua lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik (psikososial). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja dan sebagainya, sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2001) Sedangkan lingkungan kerja psikososial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Lingkungan kerja psikososial adalah semua keadaan yang mempengaruhi pekerja secara psikologis maupun sosial (Kozlowsky & Doherty dalam Budiprasetyo, 2000). Dalam penelitian ini yang dijadikan fokus penelitian adalah lingkungan psikososial. Menurut Nitisemito (2000) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

NIOSH (dalam Sutjana,2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja psikososial sebagai istilah umum menetapkan beberapa variabel menjadi tiga kategori yaitu, faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, faktor yang berkaitan dengan faktor di luar lingkungan kerja, faktor yang berasal dari karakteristik Individu pekerja sendiri. Bahaya psikososial kerja dapat didefinisikan sebagai aspek dari desain kerja, lingkungan kerja dan manajemen kerja, serta segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang berpotensi dapat menyebabkan gangguan pada psikologi dan fisik – fisiologi pekerja.

ILO (1986) menyatakan bahaya dari lingkungan kerja psikososial jika pekerja tidak memiliki keterampilan dan pengalaman, pekerja sering ditugaskan untuk melakukan tugas berulang-ulang dan tugas yang dinilai banyak orang tidak penting. Ini bisa menyebabkan membosankan dan seringkali mendorong munculnya stress, dan jika pekerja tidak memiliki wewenang, pekerja mudah diabaikan, atau bahkan diperlakukan kasar, oleh orang yang lebih berkuasa. Mereka juga rentan dilecehkan.Lingkungan kerja psikosoial dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu struktur kerja, tanggung jawab keja, tekanan kerja, kebebasan mengambil keputusan, dukungan pimpinan, Kebersamaan (Kozlowsky & Doherty dalam Budiprasetyo,

2000). Lingkungan kerja psikososial dapat diukur melalui aspek-aspek menurut Ludberg (dalam Waluyo 1995) yaitu situasi tertekan dan kontak sosial serta tuntutan dan kesulitan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Solomon dan Rothblum (1984) menyatakan bahwa prokrastinasi yang paling banyak dilakukan oleh mahasiswa adalah mengerjakan tugas paper laporan, belajar untuk ujian, dan membaca tugas mingguan. Ketiga area tersebut mengindikasikan bahwa tugas ini harus dilihat sebagai sesuatu yang penting. Frekuensi penundaan yang dilakukan oleh mahasiswa memengaruhi performa mereka dalam bidang akademik. Salah satu kemiripan di antara ketiga tugas tersebut adalah adanya tuntutan keterampilan dan beban waktu tinggi untuk menuntaskan-kannya. Hal ini sangat berbeda dengan kedua tugas lain yang diteliti oleh Solomon dan Rothblum, yaitu menyelesaikan tugas administrasi dan menemui dosen atau menghadiri kuliah. Ketiga tugas yang memiliki tuntutan keterampilan dan beban waktu tinggi tersebut menuntut komitmen yang lebih tinggi pula agar dapat diselesaikan tepat waktu secara berkualitas. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila individu dengan self-control rendah akan mudah untuk menunda pengerjaan tugas-tugas dengan tersebut. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis Ada pengaruh lingkungan kerja psikososial terhadap prokrastinasi kerja pada *sales person* PT.X

## **Metode**

Populasi penelitian ini 95 orang *sales store* di *department store* PT. Alun-Alun Indonesia, dimana peneliti akan mengambil sejumlah *sales store* di *department store* PT. Alun-Alun Indonesia untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap sejenis, atau disebut homogen (Sugiono 2011). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 *sales store* dengan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,5% (Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir dalam suatu penelitian). Penarikan jumlah sampel untuk populasi yang telah diketahui menggunakan rumus Slovin (dalam Sevilla dkk, 2007).

Skala prokrastinasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala *tuckman procrastination scale* yang disusun berdasarkan tiga aspek prokrastinasi kerja oleh Tuckman (dalam Tuckman, Ozer & Seckes, 2013), yaitu: gambaran diri secara umum mengenai kecenderungan untuk menunda suatu tugas tertentu, kecenderungan untuk memiliki kesulitan melakukan hal-hal yang tidak menyenangkan, dan ketika memungkinkan akan menghindari atau mencari jalan keluar dari hal tersebut, dan kecenderungan untuk menyalahkan orang lain akan keadaan sulit yang dialami. Terdiri dari 16 butir item. Skala lingkungan kerja psikososial yang

digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari Waluyo (1995), yang disusun berdasarkan dua dimensi lingkungan kerja oleh Ludberg (dalam Waluyo 1995), yaitu: situasi tertekan dan kontak sosial, serta tuntutan dan kesulitan. Skala ini terdiri dari 18 butir item. Skala kontrol diri yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari Muniroh (2013), yang disusun berdasarkan tiga aspek kontrol diri oleh Averill (1973) yaitu: Kontrol perilaku, kontrol kognitif dan kontrol keputusan. Skala ini terdiri dari 24 butir item. Analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja adalah dengan menggunakan teknik statistik *multiple regression* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic for Windows*.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja psikososial dan prokrastinasi kerja. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 10.444 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap prokrastinasi kerja pada *sales store*. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0.122 (12,2%). Hal ini berarti bahwa 12,2 % variabel prokrastinasi kerja dapat ditentukan oleh variabel lingkungan kerja psikososial, sedangkan sisanya sebesar 88% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Psikososial terhadap Prokrastinasi Kerja**

| <b>F</b> | <b>p.</b> | <b>R Square</b> |
|----------|-----------|-----------------|
| 10,444   | 0.002     | 0.122           |

Pengaruh kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 23,099 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan dari kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja pada *sales store*. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0.235 (23,5 %) Hal ini berarti bahwa 23,5 % variabel prokrastinasi kerja dapat ditentukan oleh variabel kontrol diri, sedangkan sisanya sebesar 76,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Kontrol Diri terhadap Prokrastinasi Kerja**

| <b>F</b> | <b>p.</b> | <b>R Square</b> |
|----------|-----------|-----------------|
| 23,099   | 0,000     | 0,235           |

Pengaruh lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri secara bersama-sama terhadap prokrastinasi kerja berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode

regresi ganda dengan melihat tabel Anova menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 14.784 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja pada *sales store*. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0,285 (28,5%). Hal ini berarti bahwa 28,5 % variabel prokrastinasi kerja dapat ditentukan oleh variabel lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri, sedangkan sisanya sebesar 71,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Psikososial dan Kontrol Diri terhadap Prokrastinasi Kerja**

| <b>F</b> | <b>Sig</b> | <b>R Square</b> |
|----------|------------|-----------------|
| 14.784   | 0,000      | 0,285           |

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja psikososial terhadap prokrastinasi kerja. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F = 10.444$  ( $p \leq 0,05$ ) dan nilai R square sebesar 0,122 Hal ini berarti bahwa 12,2 % variabel prokrastinasi kerja dapat ditentukan oleh variabel lingkungan kerja psikososial.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh dari lingkungan kerja psikososial terhadap prokrastinasi kerja pada *sales store* dinyatakan terbukti. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan Jiwa, dkk (2009) menyatakan saat ini antara tenggang waktu pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan individu, memiliki tendensi ketegangan yang cukup tinggi. Hal ini akan menimbulkan perilaku prokrastinasi pada pekerja. Karena iklim ekonomi yang dimiliki adalah melakukan lebih banyak pekerjaan dengan pengeluaran yang lebih sedikit. Hal ini akan mengarah kepada kekecewaan pekerja, kekecewaan akan membuat pekerja berfikir untuk apa melakukan pekerjaan yang tidak memiliki manfaat bagi pekerja. sikap ini tidak muncul dengan sendirinya tapi dipengaruhi oleh lingkungan psikososial tempat kerja. Seperti eksperimen yang dilakukan Jiwa, dkk (2009) terhadap staff bank di Kolumbia, Jiwa, dkk (2009) melakukan *setting* terhadap lingkungan kerja psikososial staff bank, pekerja yang lebih banyak menerima peringatan mengenai tujuan pekerja, dan yang diberikan hadiah setiap minggu untuk pencapaian yang telah diraih pekerja dapat menunjukkan peningkatan kinerja, tingkat kepuasan dan mengurangi stress. Sedangkan hal sebaliknya terjadi pada pekerja yang tidak diberlakukannya eksperimen. Pekerja menunjukkan perilaku membuang-buang waktu dan menunda-nunda pekerjaan yang telah diberika.

Kemudian berdasarkan hasil analisis selanjutnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja . Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F = 23.099$  ( $p \leq 0,05$ ) dan nilai R square sebesar 0,235. Hal ini berarti bahwa 23,5 % variabel prokrastinasi kerja dapat ditentukan oleh

variabel kontrol diri. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh dari kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Nurhayati (2015), Berdasarkan hasil pengujian variabel kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja dengan menggunakan korelasi produk moment menunjukkan bahwa prokrastinasi kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kontrol diri. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah prokrastinasi kerja begitupun sebaliknya, semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi prokrastinasi kerja. Berdasarkan uji parsial pada aspek-aspek kontrol diri yang digunakan dalam penelitian ini, yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel prokrastinasi kerja adalah aspek kemampuan mengatur pelaksanaan dan aspek kemampuan mengambil keputusan.

Uji analisis yang terakhir, dilakukan pada ketiga variabel. Berdasarkan analisis data dengan melihat tabel Anova menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F$  sebesar 14.784 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,50$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri secara bersama-sama terhadap prokrastinasi kerja. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai  $R$  square sebesar 0,285. Hal ini berarti bahwa 28,5 % variabel prokrastinasi kerja dapat ditentukan oleh variabel lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri, sedangkan sisanya sebesar 71,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Steel (2007) jumlah penundaan pekerjaan secara empiris terjadi cukup besar. Steel (2007) mengurai penyebab prokrastinasi, hasil dari penelitiannya di bedakan menjadi empat yaitu faktor lingkungan kerja, perbedaan individu, hasil dan demografi. Perbedaan individu terdiri dari lima faktor, yang salah satunya kontrol diri. prokrastinasi memiliki korelasi negatif yang kuat dengan kontrol diri. Setiap individu memiliki kontrol diri berbeda-beda, baik kontrol diri yang tinggi maupun yang rendah. Menurut Steel (2007) kontrol diri adalah pengendalian diri individu terhadap waktu tunda penerimaan imbalan. Pengendalian diri ini berkaitan dengan perilaku prokrastinasi yang dilakukan. Para procrastinator merasa bahwa kurang memiliki kontrol diri untuk memulai mengerjakan tugas yang berakibat pada tidak puasnya akan hasil kerja karena waktu pengerjaan yang tersisa tinggal sedikit (Rothblum, Solomon dan Murakami, 1986).

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh dari lingkungan kerja psikososial terhadap prokrastinasi kerja serta kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja, dan lingkungan kerja psikososial dan kontrol diri secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prokrastinasi kerja dalam penelitian ini.

## **Kesimpulan**

Melalui penelitian ini, didapati bahwa hipotesis diterima, yang berarti lingkungan kerja

psikososial dan kontrol diri berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja pada *sales person* sebesar 28,5% . Bagi subjek penelitian pekerjaan sebagai *sales person* merupakan pekerjaan utama mereka. Hal ini dikarenakan lapangan kerja yang sedikit bagi keahlian mereka, sebagai *sales person* latar belakang seperti apapun dapat bekerja. Dengan berbagai pekerjaan yang dihadapi tanpa ada target tertentu, perusahaan harus dapat merancang lingkungan kerja psikososial yang mendukung dari pekerjaan *sales person* agar *sales person* merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat dan berarti. Kontrol diri berpengaruh cukup baik, hal ini mungkin disebabkan oleh subjek yang mayoritas adalah wanita, Hal ini dimungkinkan bahwa wanita lebih bisa mengelola emosi diri di dibandingkan dengan laki-laki (Tutik, 2012). Kemudian banyak jumlah subjek yang telah bekerja lebih dari 6 tahun hal ini dimungkinkan karena karyawan dengan masa kerja yang lama telah melewati proses tahapan karir (career stage) yang panjang pula. Perjalanan karir seorang karyawan tentunya akan melewati serangkaian tahap tertentu sehingga karyawan dapat rnerencanakan karirnya sendiri dan memecahkan masalah yang mungkin terjadi dalam perjalanan karirnya (Super & Bachrarh dalam Maryam, 2007).

## Referensi

- Aini, A. N., & Mahardayani, I. H. (2012). Hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi dalam menyelesaikan skripsi pada Mahasiswa Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1, 65-71.
- Alma, B. (2009). *Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar, P. (1993). *Psikologi perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Averill, J. R. (1973). Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. *Psychological bulletin*, 80(4), 286-303.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintaraningtyas, N. (2015). Hubungan antara kontrol diri dan prokrastinasi akademik pada siswa SMA. (*skripsi diterbitkan*).
- Bond, M., Kalaja, A., Markkanen, P., Cazeca, D., Daniel, S., Tsurkova, L., & Punnett, L. (2007). Expanding our understanding of the psychosocial work environment. *Atlanta, GA: National Institute for Occupational Safety and Health*.
- Chaplin, J. P. (2009). *Dictionary of psychology*, (Terjemah. Kartini Kartono) Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Chun Chu, A. H., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of" active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of social psychology*, 145(3), 245-264.
- Cox. T., Griffith. A & Gonzales, E.R (2000). Research on work related stress, european agency for safety and health at work. Belgium: European Communities.
- Fauziah, H.H. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi akademik pada mahasiswa fakultas psikologi UIN sunan gunung djati bandung. *Psymphatic, jurnal ilmiah psikologi*.2, 123-132.
- Ferrari, J. R. (1994). Dysfunctional procrastination and its relationship with self-esteem, interpersonal dependency, and self-defeating behaviors. *Personality and Individual Differences*. 17, 673-679.
- Ferrari, J. R., & Díaz-Morales, J. F. (2007). Perceptions of self-concept and self-presentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish journal of psychology*. 10, 91-96.
- Ferrari, J. R., & Tice, D. M. (2000). Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-

- avoidance strategy in a laboratory setting. *Journal of Research in personality*. 34, 73-83.
- Ferrari, J.R., Johnson, J.L., & McCown, W.G. (1995). *Procrastination and task avoidance*. New York: Plenum Press.
- Forencio, J. (2015). *SPG Matahari di Mall Ciputra Jakarta Tidak Ramah*. <http://rumahpengaduan.com/2015/01/16/spg-matahari-di-mall-ciputra-jakarta-tidak-ramah/>. Diakses pada tanggal 20 Agustus 2016.
- Ghufron, M.N., & Risnawita, S. (2009). *Teori-teori psikologi*. Jakarta: Gramedia.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi perkembangan anak dan remaja*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hurlock B.E, (2007). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- International Labour Office. (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. Geneva: report of the joint ILO/WHO committee on occupational health.
- Janssen, T., & Carton, J. S. (1999). The effects of locus of control and task difficulty on procrastination. *The Journal of Genetic Psychology*, 160, 436-442.
- Jeannet, J. P., & Hennessey, H. D. (2005). *Global marketing strategies*. Boston: Dreamtech Press.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi industri/organisasi modern: psikologi penerapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industri, dan organisasi*. Jakarta: Arcan.
- Jiwa, M., O'Shea, C., McKinley, R. K., Mitchell, G., Girgis, A., Sibbritt, D., & Halkett, G. (2009). Developing and evaluating interventions for primary care—a focus on consultations in general practice. *Australasian Medical Journal*, 1, 3-7.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Knaus, W. J. (2002). *The procrastination workbook*. USA: New Harbinger.
- Koponen, A.M., Laamanen, R., Rehn, N. S., Sundell, J., Brommels, M., & Suominen, S. (2010). Psychosocial work environment and emotional exhaustion—does a service provision mode play a role?. *Health Policy*. 94.111–119.
- Kotler, P. (2000). *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Terjemahan dari Benyamin molan. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P. (2005). *Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kusnadi. (2000). *Akuntansi keuangan menengah (intermediate) (prinsip, prosedur, dan metode)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi kinerja SDM, Cetakan keempat*, Bandung: PT. Refika Aditama, Mardiana, (2005), *Manajemen produksi*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Maryam, (2007). Hubungan antara masa kerja dan kebosanan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. TOA- Galvas industries. (*skripsi* diterbitkan) Jakarta: Universitas Islam Negeri.
- Merriam-Webster. (2016). Keyword Definition. Merriam-Webster Online Dictionary. <http://www.merriam-webster.com/dictionary/keyword>. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2016.
- Mocada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtes, A., & Navarro, A. (2013). The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal Of Industrial Medicine*. 999. 1-11.
- Moekijat. (2000). *Kamus manajemen*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Munthe, H. M. (2003). Dilema Wanita Pekerja Dalam Analisis Gender. Diakses <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/3837/1/sosiologi-hadriana2.pdf> pada tanggal 01 November 2016.
- Muslimin. (2013). Kecenderungan perilaku aktif dalam kerja dan prokrastinasi kerja ditinjau dari jenis kelamin jenis pekerjaan usia tingkat pendidikan formal dan masa kerja pada pegawai kantor kecamatan kota bontang. *Ejournal psychology*. 1, 111-122.
- Mutiara, S. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen personalia (sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati. (2015). Hubungan kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) rayon Samarinda Iilir. *Ejournal Psikologi*. 3, 492-503.
- Papalia, D., Old, S. W., & Feldman, R. D. (2008). *Psikologi perkembangan*. Jakarta: Kencana Prenada

- Media Grup.
- Parasuraman, A., Grewal, D., & Krishnan, R. (2007). *Marketing research*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Prasetyo, B. B. (2000). *Manajemen Strategis*. Semarang: UPT Unika Soegijapranata.
- Robbins. P.S. (2002), *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rothblum, E. D., Solomon, L. J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of counseling psychology*, 33, 387.
- Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational psychology*. 99, 12-25.
- Sedarmayanti, (2007), *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sevilla, C. G.(2007). *Research methods*. Quezon City : Rex Printing Company.
- Sihite, R. (2000). *Sales and marketing*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Soehardi, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi suatu pengantar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling psychology*. 31, 503-510.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*. 133, 65-94.
- Steel, P. (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, 48, 926-934.
- Surijah, E. A., & Sia, T. (2007). Mahasiswa versus tugas: prokrastinasi akademik dan conscientiousness. *Anima Indonesian Psychological Journal*. 22, 352-374.
- Susanti, F. D. (2008). Carefour ITC Depok meremehkan pelanggan. <http://news.okezone.com/read/2008/08/29/220/141014/carrefour-itc-depok-meremehkan-pelanggan>. Diakses pada tanggal 20 agustus 2016.
- Sutjana, I. D. P. (2015). Aspek ergonomi dari risiko psikososial di tempat kerja. *Jurnal Ergonomi Indonesia (The Indonesian Journal of Ergonomic)*. 1,1-9.
- Swastha, B. (2002). *Manajemen pemasaran*. Jakarta: Liberty.
- Syah, M. (1995). *Psikologi pendidikan suatu pendekatan baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tangney, J.P., Baumeister, R.F., & Boone, A.L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*. 72, 271-322.
- Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling. *Psychological science*, 454-458.
- Tuckman, B.W., Ozer, B. U., & Seckes, M. (2013). Psychometric properties of the tuckman procrastination scale in turkies sampel. *Psychological Reports: Measures & Statistics* . 113, 874-884.
- Turkel & Ray (2004) Creating a caring practice environment through self renewal. *Nurse Admin*. 28, 249-254.
- Tutik, RP. (2012). Tinjauan jenis kelamin terhadap kecerdasan emosional (EQ) dosen berbagai perguruan tinggi di Yogyakarta. [Experiment/Research]. <http://eprints.uny.ac.id/5305/>
- Utami, C.W. (2008). *Manajemen barang dagangan dalam bisnis ritel*. Malang: Bayumedia.
- Utami, R. D., Lilik, S., & Priyatama, A. N. (2015). Hubungan antara internal locus of control dengan prokrastinasi kerja yang dimoderasi oleh jenis kelamin pada pegawai negeri sipil di kantor dinas pekerjaan umum, energi dan sumber daya mineral kabupaten magelang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*, 4.
- Utomo, S. B. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen bisnis dan Sektor Publik*. 6, 37-393.
- Vollers (2009). AACV'S healthy work environment standard and an empowering nurse advancement system. *Critical care nursing*. 29, 20-27.
- Waluyo, L. E. (1995). *On relations between work conditions, symptoms and satisfaction among vehicle manufacturing workers: a comparison study between Sweden and Indonesia*. Depok:

Universitas Indonesia.

Wardana, F. C. (2008). *Cara mudah menjadi salesman idola*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Waringin, T. D. (2008). *Marketing Revolution (HC)+ 5 CD*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Zoltners, A. A., Sinha, P., & Lorimer, S. E. (2012). Breaking the sales force incentive addiction: A balanced approach to sales force effectiveness. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 32, 171-186.