

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja

Devy Sofyanty

AMIK BSI Bekasi, devy.dyy@bsi.ac.id

ABSTRAK

Prokrastinasi kerja berwujud perilaku menunda-nunda pekerjaan yang berakibat pada lambatnya atau tidak tercapainya target pekerjaan. Mengkaji tentang prokrastinasi kerja pada suatu perusahaan menjadi penting untuk meminimalisasi atau bahkan meniadakan faktor-faktor penyebab prokrastinasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap prokrastinasi kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Indosurya Jakarta, teknik sampling yang digunakan adalah survey. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey, teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, maka didapatkan temuan sebagai berikut: (1) secara bersama-sama atau simultan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja, (2) secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja, (3) secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja, (4) secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Prokrastinasi Kerja

ABSTRACT

Procrastination of work in the form of procrastination behavior that resulted in the slow or unachievable job targets. Assessing the procrastination of work in a company becomes important to minimize or even eliminate the factors that cause procrastination work. This study aims to determine empirically the influence of transformational leadership, organizational climate and organizational culture partially or simultaneously to work procrastination. This research was conducted at PT Indosurya Jakarta, sampling technique used was survey. Research method using quantitative method with survey technique, data collecting technique done through interview and spread questioner. Data analysis using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, the following findings are obtained: (1) simultaneously or simultaneously transformational leadership, organizational climate and organizational culture have a positive and significant effect on work procrastination, (2) partially transformational leadership have positive and significant effect on work procrastination, (3) partially organizational climate have positive and significant effect on work procrastination, (4) partially organisasi culture have positive and significant effect to work procrastination.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate, Organizational Culture, Work Procrastination

Naskah diterima : 15 Maret 2017, Naskah dipublikasikan : 15 September 2017

PENDAHULUAN

Menunda suatu pekerjaan merupakan sebuah fenomena yang sering terjadi pada kehidupan kita sehari-hari, baik dalam lingkungan rumah, akademik maupun pekerjaan. Prokrastinasi adalah perilaku dimana individu sering menunda dengan sengaja untuk memulai, mengerjakan ataupun menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, meskipun individu mengetahui bahwa penundaan tersebut berdampak buruk bagi dirinya atau perusahaan. Jika karyawan menunda pekerjaan akan menimbulkan masalah seperti pekerjaan yang semakin menumpuk, hasil pekerjaan yang tidak sempurna karena dikejar *deadline*. Tidak jarang hal ini dapat menyebabkan stres kerja, frustrasi hingga depresi.

Perilaku prokrastinasi kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius oleh perusahaan, terlebih di era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan sektor pengelola jasa keuangan berkembang sangat pesat sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan serupa. Perusahaan perlu menganalisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan untuk menyusun rencana strategi perusahaan, termasuk dalam hal sumber daya manusia. Mengkaji prokrastinasi kerja pada suatu perusahaan menjadi penting untuk mencegah atau meminimalisasi terjadinya prokrastinasi kerja.

Prokrastinasi kerja di PT Indosurya menjadi permasalahan penting. Peneliti kemudian mewawancarai beberapa manajer terkait dengan prokrastinasi kerja anak buah mereka. Mereka mengeluhkan bahwa anak buah sering menunda-nunda untuk bertemu dengan nasabah, menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu untuk mem *follow up* atau *contacting* dengan calon nasabah, lebih sering menghabiskan waktu untuk mengobrol dengan rekan-rekan di kantor, *chatting* dengan teman-temannya di *social media* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, memperpanjang jam istirahat siang, sering datang ke kantor terlambat, bermain *game* di laptop atau komputer, sengaja tidak mengikuti *meeting business*, dll.

Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada pokok pembahasannya. Prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Pada penelitian ini lebih ditekankan faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan prokrastinasi kerja. Hal ini penting untuk dikaji lebih dalam mengingat faktor-faktor perbedaan muatan psikologis tersebut akan mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Prokrastinasi adalah perilaku menunda suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sengaja walaupun penundaan ini dapat membuat hasil yang tidak maksimal. (Steel, 2007). Pendapat serupa dikemukakan oleh Gufron dan Risnawati (2010), Prokrastinasi kerja adalah suatu penundaan yang dilakukan sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas. Prokrastinasi berarti mengganti tugas berkepentingan tinggi dengan tugas berkepentingan rendah sehingga tugas penting pun tertunda. Faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja dikategorikan menjadi dua macam, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu kondisi fisik individu dan kondisi psikologi individu; sedangkan faktor eksternal yaitu gaya pengasuhan orang tua dan kondisi lingkungan yang rendah pengawasan. Ghufon dan Risnawati (2010)

Salah satu faktor organisasional yang penting menjadi indikator penentu kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik yang sifatnya fisik maupun psikologis. Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai berbagai hal yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, dimana

hal tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi dapat berupa ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang mendukung, rasa aman dalam bekerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, suasana lingkungan kerja, pola interaksi antara atasan bawahan dan rekan kerja.

Kesinambungan organisasi sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Sutrisno (2010). Budaya organisasi menurut Cushway dan Lodge dalam Marliani (2015), budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota. Kecocokan anggota organisasi dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, *performance*, komitmen organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal diperusahaan.

Sukses atau tidaknya kinerja perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Seorang pemimpin berperan penting dalam menyukseskan visi dan misi perusahaan, untuk itu seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2008), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Senada dengan pendapat tersebut menurut Yulk (2009), kepemimpinan transformasional memiliki ciri dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang didasari oleh nilai-nilai keyakinan, dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi dan

pengembangan diri, bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja
2. Diduga Iklim organisasi berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja
3. Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja
4. Diduga Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Indosurya Jakarta. Seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan responden yaitu sebanyak 65 orang dengan menggunakan metode sensus, tanpa mengikutsertakan pimpinan perusahaan. Teknik dan instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner atau angket.

Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini terdiri dari 4 skala, yaitu skala kepemimpinan transformasional yang berjumlah 15 *item*, skala iklim organisasi yang berjumlah 18 *item*, skala budaya organisasi yang berjumlah 18 *item*, dan skala prokrastinasi kerja yang berjumlah 12 *item*. Semua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban yang telah disediakan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kepemimpinan transformasional diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Marliani (2015), yaitu: (1) *Attribute Charisma*, (2) *Inspiration Leadership*, (3) *Intelektual Stimulation*, (4) *Individualized Consideration*, (5) *Idealized Influence*. Iklim organisasi diukur menggunakan

indikator yang diadopsi Stringer dalam Wirawan (2007), yaitu : (1) Struktur, (2) Standar-standar, (3) Tanggung Jawab, (4) Pengakuan, (5) Dukungan, (6) Komitmen. Variabel Budaya organisasi diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Tampubolon (2012), yaitu: (1) inovatif memperhitungkan resiko, (2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, (3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, (4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, (5) Agresif dalam bekerja, (6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Prokrastinasi diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Ferrari dalam Ghufron & Risnawati (2010), yaitu: (1) penundaan untuk memulai dan menyelesaikan tugas, (2) keterlambatan dalam mengerjakan tugas akibat dari mengerjakan hal-hal lain yang tidak terlalu penting, (3) kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, (4) melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berikut adalah tabel-tabel yang disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai responden.

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	29	45
Wanita	36	55
Total	65	100

Sumber: Data yang diolah (2017)

Berdasarkan *output* dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D-3	27	42
S-1	35	54
S-2	3	4
Total	65	100

Sumber: Data yang diolah (2017)

Pada sebaran tersebut, responden dengan kategori tingkat pendidikan Sarjana paling banyak jumlahnya.

Tabel 3
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	39	60
31-40 tahun	22	34
41-50 tahun	4	6
Total	65	100

Sumber: Data yang diolah (2017)

Dari keterangan diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT Indosurya Sekuritas memiliki rata-rata usia 20 – 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah mereka yang berusia produktif.

Tabel 4
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
0 - 3 tahun	39	60
4 - 7 tahun	19	29
8 - 11 tahun	7	11
Total	65	100

Sumber: Data yang diolah (2017)

Sebaran demografi responden berdasarkan lama kerja, dapat dikatakan bahwa karyawan junior menjadi dominan dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas angket digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan instrumen penelitian (angket) dalam melakukan fungsi ukurnya. Butir atau indikator pembentuk angket bernilai koefisien korelasi hitung (r hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel pada derajat kebebasan tertentu.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
item1	,462	Valid
item2	,946	Valid
item3	,720	Valid
item4	,740	Valid

item5	,492	Valid
item6	,865	Valid
item7	,946	Valid
item8	,726	Valid
item9	,762	Valid
item10	,946	Valid
item11	,611	Valid
item12	,578	Valid
item13	,320	Valid
item14	,651	Valid
item15	,791	Valid

Sumber: Data yang diolah (2017)

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X₂)

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
item1	,414	Valid
item2	,812	Valid
item3	,819	Valid
item4	,941	Valid
item5	,638	Valid
item6	,958	Valid
item7	,941	Valid
item8	,958	Valid
item9	,391	Valid
item10	,958	Valid
item11	,760	Valid
item12	,880	Valid
item13	,958	Valid
item14	,880	Valid
item15	,806	Valid
item16	,610	Valid
item17	,819	Valid
item18	,606	Valid

Sumber: Data yang diolah (2017)

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₃)

No	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item 1	,408	Valid
Item 2	,379	Valid
Item 3	,726	Valid
Item 4	,772	Valid
Item 5	,597	Valid
Item 6	,201	Tidak Valid
Item 7	,864	Valid
Item 8	,900	Valid
Item 9	,696	Valid
Item 10	,525	Valid

Item 11	,900	Valid
Item 12	,612	Valid
Item 13	,638	Valid
Item 14	,497	Valid
Item 15	,645	Valid
Item 16	,742	Valid
Item 17	,624	Valid
Item 18	,746	Valid

Sumber: Data yang diolah (2017)

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Prokrastinasi Kerja (Y)

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
item1	,821	Valid
item2	,635	Valid
item3	,355	Valid
item4	,564	Valid
item5	,823	Valid
item6	,326	Valid
item7	,591	Valid
item8	,614	Valid
item9	,774	Valid
item10	,698	Valid
item11	,774	Valid
item12	,633	Valid

Sumber: Data yang diolah (2017)

Hasil uji validitas masing-masing skala adalah sebagai berikut:

1. Analisis validitas skala variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda yang bergerak dari 0.320 sampai 0.946. Dari 15 item yang digunakan dalam penelitian didapatkan semua item valid.
2. Analisis validitas skala variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda yang bergerak dari 0.414 sampai 0.958. Dari 18 item yang digunakan dalam penelitian didapatkan semua item valid.
3. Analisis validitas skala variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda yang bergerak dari 0.379 sampai 0.900. Dari 18 item yang digunakan dalam penelitian didapatkan 1 item tidak valid.

4. Analisis validitas skala variabel prokrastinasi kerja menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda yang bergerak dari 0.326 sampai 0.821. Dari 12 item yang digunakan dalam penelitian didapatkan semua item valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat keterandalan suatu kuesioner.

Tabel 9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,932	Reliabel
Iklim Organisasi (X ₂)	0,962	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,921	Reliabel
Prokrastinasi Kerja (Y)	0,89	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2017)

Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach. Kriteria suatu skala dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas menunjukkan angka lebih dari 0,6. (Siregar, 2013) Mengacu pada *output* tabel uji reliabilitas statistik, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel memiliki angka lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. (Sujarweni, 2014).

Tabel 10

Uji Kolgomorov - Smirnov

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)
Kepemimpinan Transformasional	.210
Iklim Organisasi	.321
Budaya Organisasi	.458
Prokrastinasi Kerja	.496

Sumber: Data yang diolah (2017)

Uji asumsi normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik Kolmogorov – Smirnov test dengan taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan *output* diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat terjadi jika adanya hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna diantara beberapa atau seluruh variabel independen dalam model regresi.

Tabel 11

Uji Multikolinearitas

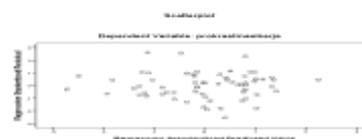
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Kepemimpinan Transformasional	.361	2.772
Iklim Organisasi	.296	3.379
Budaya Organisasi	.631	1.584

Sumber: Data yang diolah (2017)

Berdasarkan *output* diperoleh nilai tollerance variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi > 0.10. Sementara nilai VIF yang didapat < 10. Dengan demikian diantara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2011).



Gambar 1

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas baik diatas maupun dibawah sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

R menunjukkan korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 12
Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.912	.963

Sumber: Data yang diolah (2017)

Berdasarkan *output* didapat nilai R sebesar 0.957, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap prokrastinasi kerja.

Angka R Square (R^2) sebesar 0,916 artinya persentase sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi sebesar 91,6% sedangkan sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang bermakna variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 13
Uji Statistik

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressio n	614,586	3	204,862	220,973	.000 ^a
Residual	56,553	6	.927		
Total	671,138	6			

Sumber: Data yang diolah (2017)

Berdasarkan *output* diperoleh F hitung sebesar 220.973, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja

c. Uji Parameter Individual (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji lebih lanjut variabel independen manakah yang

berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja.

Tabel 14
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	alpha
Constant	3.30	1.39	2.375	.021
Kepemimpinan Transformasi Iklim	.179	.037	.478	.634
Organisasi Budaya	.376	.044	8.545	.000
Organisasi	.097	.026	3.654	.000

Sumber: Data yang diolah (2017)

1) Hipotesis 1 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prokrastinasi Kerja

Hasil uji hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0.179 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja.

2) Hipotesis 2 : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prokrastinasi Kerja

Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung variabel iklim organisasi sebesar 0.376 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja.

3) Hipotesis 3 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prokrastinasi Kerja

Hasil uji hipotesis 3 diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 0.097 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan linier antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap prokrastinasi kerja adalah sebagai berikut:

$$Y^{\wedge} = 3.305 + 0.179 X_1 + 0.376 X_2 + 0.097 X_3$$

Persamaan linier tersebut memberi arti sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 3.305 bernilai positif, yang berarti apabila kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi dianggap konstan atau tetap, maka rata-rata nilai prokrastinasi kerja karyawan sebesar 3.305 poin. Perusahaan diharapkan dapat mencegah prokrastinasi kerja dengan mengetahui faktor-faktor penyebab prokrastinasi kerja karyawan serta membuat kebijakan dan strategi untuk meminimalisasi prokrastinasi kerja, selain itu diharapkan atasan dapat meningkatkan pengawasan, disiplin dan bersikap asertif terhadap anak buah. Perlunya bagian HRD memberikan layanan konseling untuk membantu karyawan mengubah perilaku prokrastinasi kerja, diantaranya dengan memfokuskan pada kegiatan (tindakan) yang dilakukan karyawan seperti *reward* (hadiah) yang dapat mendorong perilaku positif atau pemberian *punishment/* hukuman untuk mencegah karyawan melakukan tindakan yang tidak dikehendaki. Selain itu perusahaan dapat mempertimbangkan perlunya kegiatan pelatihan seperti seminar, *out bound*, untuk memperbaiki disiplin karyawan.
2. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (b_1) sebesar 0.179 menyatakan apabila kepemimpinan transformasional meningkat 1 satuan sementara variabel iklim organisasi dan budaya organisasi bernilai tetap maka prokrastinasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.179 poin. Pemimpin perlu meningkatkan *human relation positif* diantara atasan, bawahan atau sesama rekan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja

karyawan. Selain itu pemimpin hendaknya terus memotivasi karyawan untuk mengembangkan seluruh potensinya menuju aktualisasi diri sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik

3. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (b_2) sebesar 0.376 menyatakan apabila iklim organisasi meningkat 1 satuan sementara variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bernilai tetap maka prokrastinasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.376 poin. Diharapkan kepada PT Indosurya agar dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Diantaranya dengan ruang kerja yang nyaman, sarana dan prasarana yang mendukung kerja karyawan, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, diantaranya dengan meningkatkan komunikasi antara atasan dengan bawahan. Pimpinan atau manajer dapat membuka ruang bagi terbentuknya komunikasi yang baik dan sehat antara seluruh karyawan, karyawan tidak merasa takut atau sungkan untuk memberikan saran dan ide demi kemajuan perusahaan, dengan demikian karyawan merasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat
4. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (b_3) sebesar 0.097 menyatakan apabila budaya organisasi meningkat 1 satuan sementara variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi bernilai tetap maka prokrastinasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.097 poin. Budaya organisasi perlu ditransformasikan dalam proses rekrutmen dan seleksi, *training* ataupun setelah menjadi karyawan perusahaan. Ketika proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan diajak memahami filosofi perusahaan dan menilai sendiri kecocokan antara budaya pribadi mereka dengan budaya organisasi. Setelah menjadi karyawan diperlukan sosialisasi visi, misi, sasaran kerja, program kerja, rencana strategis ke depan perlu dilaksanakan agar karyawan mengetahui dengan

jelas arah dan tujuan perusahaan di masa depan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja. Pada penelitian berikutnya hendaknya mengembangkan lebih dalam tentang prokrastinasi kerja dengan melibatkan variabel yang belum tercantum. Selain itu objek penelitian dapat diperluas pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

REFERENSI

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghuftron, M.N & Risnawati, R.S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi*
- Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Steel, Pierls. (2007). *The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self Regulatory Failure*. Psychological Bulletin.
- Sujarweni, V. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, Manahan. (2012). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: PT Ghalia.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi* . Jakarta : Salemba Empat .
- Yulk, G. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.