

## Hubungan antara Kematangan Emosi dan Toleransi Stres dengan Prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta

*Correlation between Emotional Maturity and Stress Tolerance with Procrastination on Civil Servants of Public Administration and Finance Agency at the Headquarters of Sebelas Maret University Surakarta*

**Titik Rahmawati, Hardjono, Arista Adi Nugroho**

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran  
Universitas Sebelas Maret

### ABSTRAK

Pegawai negeri sipil memiliki peran penting dalam memperlancar tugas pemerintahan, termasuk melayani masyarakat. Adanya berbagai tugas yang dikerjakan, menyebabkan sebagian orang melakukan penundaan dalam mengerjakan tugas. Kematangan emosi dan toleransi stres diharapkan dapat mengurangi prokrastinasi. Pegawai negeri sipil dengan kematangan emosi dapat menghindari prokrastinasi karena memiliki tanggung jawab terhadap tugas. Pegawai negeri sipil dengan toleransi stres yang baik mampu menghindari prokrastinasi karena dapat mengatasi dan bertahan dari stresor. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1. Hubungan antara kematangan emosi dan toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2. Hubungan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta, serta 3. Hubungan antara toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 47 pegawai negeri sipil. Alat ukur yang digunakan adalah skala prokrastinasi pada pegawai negeri sipil, skala kematangan emosi, dan skala toleransi stres. Analisis data menggunakan analisis regresi dua prediktor.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat hubungan signifikan yang sangat kuat antara kematangan emosi dan toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta ( $F\text{-test} = 67.408$ ,  $p < 0.05$ ,  $R = 0.868$ ). Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil (nilai  $r_{x,y} = -0.411$ ;  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ )) dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil (nilai  $r_{x,y} = -0.293$ ;  $p = 0.048$  ( $p < 0.05$ )).

Sumbangan efektif kematangan emosi terhadap prokrastinasi pada pegawai negeri sipil sebesar 45.16% dan sumbangan efektif toleransi stres terhadap prokrastinasi pada pegawai negeri sipil sebesar 30.23% ( $R^2 = 75.4\%$ ). Hal ini berarti masih terdapat 24.6% variabel lain yang mempengaruhi prokrastinasi pada pegawai negeri sipil, selain kematangan emosi dan toleransi stres.

**Kata kunci:** kematangan emosi, toleransi stres, prokrastinasi, pegawai negeri sipil

---

### PENDAHULUAN

---

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan penting dalam memperlancar setiap pekerjaan. Kualitas sumber daya manusia

tersebut bisa tercermin dari perilaku disiplin, kreatif, dan memiliki etos kerja yang tinggi (Anoraga, 2009). Sebagai salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, diharapkan

sumber daya manusia yang berkualitas tersebut mampu memperlancar pembangunan nasional. Berhasil atau tidaknya pembangunan nasional sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang bekerja dalam instansi pemerintahan, termasuk di dalamnya adalah pegawai negeri sipil.

Hartini, dkk., (2008) mengungkapkan, keberadaan pegawai negeri bukan saja sebagai unsur aparatur negara, tetapi juga sebagai abdi negara dan masyarakat, yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Selain itu, pegawai negeri sipil juga sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Pentingnya peranan dan tanggung jawab seorang pegawai negeri sipil terhadap tercapainya pembangunan nasional, diharapkan pegawai negeri sipil melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara baik tanpa melakukan penundaan terhadap pekerjaan. Selain berdampak negatif terhadap pegawai negeri sipil, perilaku menunda-nunda pekerjaan juga menimbulkan kesan negatif terhadap instansi tempat bekerja dan merugikan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai prokrastinasi yang dilakukan oleh Ferrari dan rekannya yang meneliti pekerja berkerah putih (pegawai kantoran) dan pekerja berkerah biru (buruh) yang tinggalnya beragam dari beberapa negara, yaitu Amerika Serikat, Inggris, Australia, Turki, Peru, Spanyol, dan Venezuela. Berdasarkan penelitian tersebut, didapatkan

sekitar 25% pekerja telah menghambat diri secara terus-menerus dengan melakukan penundaan di tempat kerja (Knaus, 2010). Pegawai negeri sipil di Indonesia sendiri termasuk bagian dari sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan kualitasnya.

Hal tersebut didasarkan pada beberapa pendapat pejabat pemerintah yang mengatakan bahwa sekitar 60% pegawai negeri sipil belum menunjukkan perilaku kerja seperti yang diharapkan, salah satunya dengan menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Thoha, 2008).

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti melalui wawancara di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan kepala bagian di salah satu unit Biro Administrasi Umum dan Keuangan, mengungkapkan bahwa di unit tersebut terdapat indikasi adanya prokrastinasi. Hal tersebut terlihat dari tidak terselesaikannya pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan. Adanya beban tugas yang banyak yang menuntut penyelesaian tugas pada waktu yang hampir bersamaan menimbulkan kelelahan (*fatigue*) pada individu, sehingga individu tersebut memiliki kecenderungan melakukan prokrastinasi yang tinggi daripada yang tidak mengalami kelelahan (Ferrari, dkk., 1995).

Burka dan Yuen (2008) mengungkapkan, bahwa kondisi emosional dapat menyebabkan timbulnya prokrastinasi. Individu yang memiliki perkembangan emosional yang sudah mencapai tingkat kedewasaan, akan memiliki tanggung jawab yang baik, dapat berdiri sendiri, tidak

mudah frustrasi, dan menghadapi masalah dengan penuh pengertian (Walgitto, 2010). Individu yang memiliki emosi yang matang, apabila dihadapkan pada suatu tugas akan berusaha mengerjakan tugas secara baik tanpa melakukan penundaan karena menyadari hal tersebut adalah tanggung jawab bagi dirinya. Rathee dan Sahl (dalam Singh, dkk., 2012) mengungkapkan, bahwa ketika mengalami frustrasi, individu yang matang akan mencari solusi untuk mengatasi masalah. Menggunakan kemarahannya sebagai sumber energi dalam upaya mencari pemecahan masalah. Sebaliknya, individu yang tidak matang cenderung mencari seseorang untuk disalahkan. Adanya kematangan emosi yang dimiliki, seseorang tidak akan mudah menyerah dalam menghadapi suatu tugas maupun masalah. Sekalipun tugas atau masalah yang dihadapinya sulit untuk diselesaikan. Hal tersebut disebabkan individu yang matang akan mencari strategi dan cara lain untuk menemukan suatu pemecahan masalah. Hampir semua orang yang bekerja memiliki stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka jalankan. Hal tersebut terjadi karena setiap orang tidak bisa terlepas dari stresor yang berasal dari lingkungan sosialnya. Crow dan Crow (1974) mengungkapkan, bahwa individu yang mampu menggerakkan kekuatan, mengatasi, dan melawan stresor, maka individu itu memiliki toleransi stres yang tinggi. Sebaliknya, individu yang menyerah dan tidak mampu dalam menghadapi stresor berarti

memiliki toleransi stres yang rendah sehingga mengalami *distress*.

Bernard (1991) mengemukakan, individu yang memiliki toleransi yang rendah terhadap ketidaknyamanan dan mudah mengalami frustrasi, terbiasa menghindari serta menarik diri dari tugas-tugas yang dirasa menimbulkan frustrasi dan mengurangi ketidaknyamanan bagi individu tersebut.

Ketika menghadapi tugas yang membosankan ataupun sulit untuk dikerjakan, ada sebagian individu yang menjadi sangat tertekan sementara individu lain tidaklah menganggap hal tersebut sebagai sesuatu yang sangat menekan. Individu yang matang secara emosi mampu beradaptasi secara baik dengan perubahan lingkungan dan menganggap sesuatu yang menekan sebagai tantangan yang harus diselesaikan. Sebaliknya, individu yang memiliki toleransi stres yang tinggi mampu bertahan dari sesuatu yang menekan tersebut, sehingga tidak mengalami gangguan pada respon fisiologis dan psikologis.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat pentingnya kematangan emosi dan toleransi stres yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil dalam menjalankan kewajiban kerjanya, sehingga bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai negeri tersebut dengan tidak melakukan penundaan terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Hubungan antara Kematangan Emosi dan Toleransi Stres dengan Prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil Biro Administrasi Umum

dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta”.

---

## DASAR TEORI

---

### 1. Prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil

#### a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pengertian pegawai negeri sipil sesuai pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Hartini, dkk., 2008).

#### b. Karakteristik Pegawai Negeri Sipil

Karakteristik pegawai negeri sipil, yaitu berkewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme; jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan; memiliki sikap terbuka; mengutamakan kepentingan bersama; mampu bekerja dalam tim; profesional dalam bekerja; memiliki sikap empati; setia, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

#### c. Prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil

Pengertian prokrastinasi berasal dari awalan kata *pro* yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran kata

*crastinus* yang berarti keputusan hari esok. Apabila digabungkan prokrastinasi berarti menunda sampai hari esok (Ferrari, dkk., 1995). Sementara, Schraw, dkk., (2007) mendefinisikan prokrastinasi sebagai penundaan secara sengaja dengan melakukan penundaan terhadap pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa prokrastinasi pada pegawai negeri sipil adalah penundaan terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dengan tidak segera memulai maupun mengerjakan tugas yang dilakukan secara sengaja dengan melakukan kegiatan lain yang lebih menyenangkan, sedangkan kegiatan tersebut tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

#### d. Bentuk-bentuk Prokrastinasi

Bruno (1998), membagi prokrastinasi secara lebih luas menjadi 5 bentuk, yaitu:

- 1) Penundaan fungsional, yaitu penundaan yang dilakukan pada saat yang tepat dan bertujuan. informasi yang lebih lengkap untuk mengerjakan tugas tersebut.
- 2) Penundaan disfungsional, yaitu penundaan yang dilakukan pada saat yang tidak tepat, dan tidak memiliki arah tujuan yang jelas serta merugikan bagi yang melakukan penundaan.
- 3) Penundaan jangka pendek, yaitu penundaan pada target waktu yang pendek.

- 4) Penundaan jangka panjang, yaitu penundaan pada target waktu yang panjang seperti hal yang berkaitan dengan cita-cita di masa depan.
- 5) Penundaan kronis, yaitu penundaan yang sudah menjadi kebiasaan, sulit dihentikan, menjadi bagian dari hidup seseorang dan merugikan.

**e. Aspek-aspek Prokrastinasi**

Ferrari, dkk., (1995) mengemukakan aspek-aspek prokrastinasi, yaitu :

- 1) Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi,
- 2) Keterlambatan dalam mengerjakan tugas,
- 3) Kesenjangan waktu antara rencana dan kegiatan aktual,
- 4) Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan.

Sementara, Milgram (1991) menyatakan, bahwa dalam prokrastinasi terdapat empat aspek, yaitu :

- 1) Perilaku yang melibatkan unsur-unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan tugas,
- 2) Menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh, misalnya terlambat menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas,
- 3) Melibatkan tugas yang dipersepsikan oleh prokrastinator sebagai tugas yang penting untuk dikerjakan,
- 4) Menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan.

**f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi**

Ferrari, dkk., (1995) mengemukakan, faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dibedakan menjadi 2 macam, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor-faktor dari dalam individu yang mempengaruhi prokrastinasi, meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor di luar individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor eksternal tersebut meliputi kondisi lingkungan yang laten, kondisi lingkungan yang mendasarkan pada kondisi akhir, dan gaya pengasuhan orang tua.

**2. Kematangan Emosi**

**a. Pengertian Kematangan Emosi**

Semiun (2006) menjelaskan, kematangan emosi adalah usaha membuat keseimbangan antara pengekangan emosi yang berlebihan dan ungkapan emosi yang tidak terkendali.

Walgito (2010) juga mengungkapkan, bahwa kematangan emosi adalah kemampuan individu dalam mengendalikan emosi, dapat berpikir secara matang, baik, dan obyektif.

Berdasarkan definisi yang dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa kematangan emosi adalah kemampuan individu dalam mengendalikan, mengontrol kondisi emosi, tidak mudah terpengaruh, dan

mampu menyesuaikan diri secara baik dengan kondisi lingkungannya.

#### **b. Karakteristik Kematangan Emosi**

Murray (1997) mengemukakan beberapa karakteristik kematangan emosi, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk memberi dan menerima cinta
- 2) Kemampuan menghadapi kenyataan
- 3) Ketertarikan untuk saling memberi dan menerima
- 4) Kapasitas berhubungan positif untuk pengalaman hidup
- 5) Kemampuan untuk belajar dari pengalaman
- 6) Kemampuan untuk mengatasi frustrasi
- 7) Kemampuan menghadapi konflik secara konstruktif
- 8) Bebas dari ketegangan

#### **c. Pentingnya Memiliki Kematangan Emosi**

Monk, dkk. (2001) mengungkapkan, bahwa adanya kematangan emosi pada diri individu memberikan kemampuan individu untuk menyelesaikan problem pribadi tanpa adanya keselarasan antara gangguan perasaan dan ketidakmampuan menyelesaikan masalah, memperhitungkan pendapat orang lain terhadap keinginan-keinginan individu yang sesuai dengan harapan masyarakat, mengungkapkan emosi yang tepat sehubungan dengan pengertian diri individu terhadap orang lain.

#### **d. Aspek-aspek Kematangan Emosi**

Compare Saul (dalam Schneiders, 1964), mengungkapkan tiga aspek kematangan emosi, yaitu:

##### 1) Respons emosi yang adekuat

Individu yang matang secara emosi mampu merespons atau memberikan tanggapan sesuai tingkat perkembangan. Sebagai contoh, orang dewasa yang bertingkah laku seperti anak kecil, menangis dan meledakkan marahnya agar keinginannya dipenuhi. Hal tersebut berarti menandakan belum matang secara emosional.

##### 2) Jangkauan dan kedalaman emosi

Merupakan aspek perkembangan yang memadai. Individu yang mempunyai perasaan yang dangkal sebagai contoh orang yang kekurangan keakraban, pertimbangan, cinta dan orang yang bersikap masa bodoh adalah orang yang tidak matang emosinya.

##### 3) Kontrol emosi

Tanda individu yang memiliki ketidakmatangan adalah secara konsisten sering mengalami ketakutan atau kecemasan, marah, cemburu, benci, dan sejenisnya.

Sementara, aspek-aspek kematangan emosi yang dikemukakan oleh Walgito (2010) meliputi:

##### 1) Realistis

Orang yang telah matang emosinya dapat menerima baik keadaan dirinya maupun keadaan orang lain seperti apa

adanya, sesuai dengan keadaan objektifnya.

2) Tidak bersifat impulsif

Orang yang telah matang emosinya akan merespons stimulus dengan cara berpikir baik, dapat mengatur pikirannya, untuk memberikan tanggapan terhadap stimulus yang mengenainya.

3) Kontrol emosi

Orang yang telah matang emosinya dapat mengontrol emosi dengan baik, dapat mengontrol ekspresi emosinya.

4) Objektif

Orang yang telah matang emosinya dapat berpikir secara objektif, maka orang yang telah matang emosinya akan bersifat sabar, penuh pengertian, dan pada umumnya cukup mempunyai toleransi yang baik.

5) Tanggung jawab

Orang yang telah matang emosinya akan mempunyai tanggung jawab yang baik, dapat berdiri sendiri, tidak mudah mengalami frustrasi, dan akan menghadapi masalah dengan penuh pengertian.

### 3. Toleransi Stres

#### a. Pengertian Stres

Stres adalah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri yang mengganggu, jika tidak dapat diatasi dengan tuntas dapat menimbulkan gangguan ragawi maupun jiwa (Maramis, 2005).

#### b. Pengertian Toleransi Stres

Toleransi stres adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dari stresor-stresor yang mengancam motif-motif dasar dan mengganggu kemampuan beradaptasi dengan stresor, sehingga tidak terjadi gangguan-gangguan pada pola respons fisiologis dan psikologis (Carson dan Butcher, 1992).

#### c. Karakteristik Individu yang Memiliki Toleransi Stres

Suroto (2001) mengungkapkan, bahwa individu yang memiliki toleransi stres yang rendah, memiliki pembawaan emosionalitas yang peka, cepat bersedih atau menangis, mengalami sakit hati yang mendalam, dan mudah mengeluh. Adapun individu yang memiliki toleransi stres yang tinggi tidak akan mudah terbawa ke dalam pola emosi yang negatif, tidak mudah mengeluh maupun berlarut-larut dalam kesedihan.

#### d. Aspek-aspek Toleransi Stres

Nevid dan Rathus (1991) mengungkapkan aspek-aspek toleransi stres, meliputi :

1) Efikasi diri

Bandura (1997) mengemukakan, bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

2) Ketahanan psikologis

Individu yang ketahanan psikologisnya lebih tinggi lebih baik dalam menangani stres, menganggap stresor bukan sesuatu yang membebani tetapi sebagai ketertarikan dan menantang untuk dilakukan.

3) *Predictability*

Kemampuan prediktabilitas yang dimiliki individu mampu menahan, menghindari, dan menghasilkan berbagai cara untuk mengatasi stresor dengan baik.

4) Humor

Individu yang menghadapi semua masalah dengan humor, maka akan merasa lebih ringan beban yang dihadapi. Individu yang memiliki kualitas humor yang baik akan lebih mampu mengatasi dampak stres secara baik pula.

5) *Playfulness*

Saat individu berada dalam suasana hati yang menyenangkan, individu secara lebih spontan mempunyai semangat yang lebih tinggi dibandingkan individu yang berada dalam suasana hati yang tidak menyenangkan.

6) Dukungan sosial

Adanya dukungan sosial, maka individu lebih sehat secara fisik dan psikis daripada individu yang tidak menerima dukungan sosial.

---

METODE PENELITIAN

---

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta yang berjumlah 191 pegawai negeri sipil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai negeri sipil. *Sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Metode pengumpulan data menggunakan skala psikologi, yaitu skala prokrastinasi pada pegawai negeri sipil dengan nilai validitas skala bergerak dari 0,317 sampai dengan 0,696 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,951. Skala kematangan emosi dengan nilai validitas skala bergerak dari 0,359 sampai dengan 0,812, dan koefisien reliabilitas sebesar 0,957. Skala dukungan sosial dengan nilai validitas skala bergerak dari 0,333 sampai dengan 0,774, dan koefisien reliabilitas sebesar 0,962.

---

HASIL- HASIL

---

Metode analisis data yang digunakan analisis regresi berganda, dengan menggunakan bantuan komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0.

**1. Uji Asumsi Dasar**

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi untuk skala prokrastinasi pada pegawai negeri sipil sebesar 0,081; 0,290 untuk skala kematangan emosi; dan 0,056 untuk skala toleransi stres. Hal ini



berarti data pada ketiga variabel memiliki sebaran normal.

b. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai *Sig.* pada kolom *Linearity* antara kematangan emosi dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Selanjutnya, nilai *Sig.* pada kolom *Linearity* untuk toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti, baik antara kematangan emosi dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil maupun toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil memiliki hubungan yang linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF  $5.597 < 10$ . Hal ini berarti antara variabel kematangan emosi dan toleransi stres tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Nilai korelasi kedua variabel independen dengan dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi menunjukkan nilai DW hitung berada di antara du dan 4-du, yakni  $1,6204 < 2,174 < 2,3796$ . Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini tidak ada masalah otokorelasi.

3. Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan nilai  $F_{hitung} 67.408 > F_{tabel} 3,209$ ; dengan nilai R sebesar 0,868. Artinya kematangan emosi dan toleransi stres secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi pada pegawai negeri sipil. Selanjutnya, nilai signifikansi hubungan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil adalah  $0,005 < 0,05$ ; dan besarnya nilai  $r_{x,y}$  yaitu -0,411. Hal ini berarti, variabel kematangan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prokrastinasi pada pegawai negeri sipil. Nilai signifikansi hubungan antara toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil adalah  $0,048 < 0,05$ ; dan besarnya nilai  $r_{x,y}$  yaitu -0,293. Hal ini berarti, variabel toleransi stres berpengaruh signifikan terhadap variabel prokrastinasi pada pegawai negeri sipil.

4. Kontribusi

Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) menghasilkan angka 0,754, atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kematangan emosi dan toleransi stres terhadap prokrastinasi pada pegawai negeri sipil sebesar 75,4%, dan selebihnya 24,6 % dipengaruhi oleh variabel lain. Sumbangan relatif kematangan emosi sebesar 59,9% terhadap prokrastinasi pada pegawai negeri sipil, sedangkan toleransi stres sebesar 40,1% terhadap prokrastinasi pada pegawai negeri sipil. Sumbangan efektif kematangan emosi

sebesar 45,16% terhadap prokrastinasi pada pegawai negeri sipil, sedangkan toleransi stres sebesar 30,23% terhadap prokrastinasi pada pegawai negeri sipil.

### 5. Analisis Deskriptif

Hasil kategorisasi skala prokrastinasi pada pegawai negeri sipil menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret memiliki tingkat prokrastinasi yang rendah. Hasil kategorisasi skala kematangan emosi menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret memiliki kematangan emosi yang tinggi. Serta hasil kategorisasi skala toleransi stres menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret memiliki toleransi stres yang tinggi.

---

## PEMBAHASAN

---

Hasil analisis data menunjukkan, terdapat hubungan antara kematangan emosi dan toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta. Hal ini sesuai pernyataan Kilander (dalam Wiramihardja, 2007) yang mengungkapkan, salah satu ciri kematangan emosi adalah memiliki disiplin diri. Hal itu berarti, pegawai negeri sipil yang memiliki kematangan emosi akan

menampakkan perilaku disiplin diri dan mendahulukan apa yang seharusnya dilakukan terlebih dahulu, sehingga berupaya mengerjakan tugas secara baik tanpa melakukan penundaan. Ketika hal tersebut didukung oleh adanya toleransi stres yang tinggi, ditunjukkan oleh kemampuan bertahan dan mengatasi sumber stres (Carson dan Butcher, 1992); tidak mengalami gangguan pada aspek emosional, kognitif, fisiologis, dan psikologis (Cox dalam Fabella, 1993). Selain itu, Suroto (1997) juga menyatakan, seseorang dengan toleransi stres yang tinggi menampakkan perilaku yang tidak mudah mengeluh dalam menghadapi masalah.

Secara parsial, terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil. Walgito (2010) menyatakan, bahwa seseorang dengan kematangan emosi memiliki tanggung jawab yang baik, dapat berdiri sendiri, tidak mudah frustrasi, dan menghadapi masalah dengan penuh pengertian. Pegawai negeri sipil yang matang secara emosi dalam menjalankan tugas memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas yang sedang dikerjakan, tidak mudah menyerah dengan beban kerja yang diterima, dan berusaha menjalankan tugas-tugasnya secara baik, sehingga tidak ada keinginan untuk melakukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan selama memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya.

Secara parsial juga terdapat hubungan yang signifikan antara toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil. Setiap orang berbeda-beda dalam menanggapi setiap

stresor. Ada yang mampu mengatasi dengan baik dan ada pula yang menghindar atau tidak mampu mengatasi stresor, sehingga mengalami *distress*. Bernard (1991) menyatakan, bahwa seseorang yang memiliki toleransi yang rendah terhadap ketidaknyamanan dan mudah mengalami frustrasi, terbiasa menghindari serta menarik diri dari tugas-tugas yang dirasa menimbulkan frustrasi dan mengurangi ketidaknyamanan bagi individu tersebut. Sebaliknya, pegawai negeri sipil yang memiliki toleransi stres yang tinggi mampu bertahan dan melakukan adaptasi terhadap stresor, sehingga tidak mengalami gangguan pada pola respons fisiologis dan psikologis (Carson dan Butcher, 1992).

Pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta secara umum memiliki tingkat prokrastinasi yang rendah. Ferrari, dkk; (1995) menyebutkan, bahwa prokrastinasi akan lebih banyak terjadi pada kondisi lingkungan yang jauh dari pengawasan. sebaliknya, prokrastinasi akan semakin menurun pada lingkungan yang penuh pengawasan.

Pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan secara umum memiliki kematangan emosi yang tinggi. Hal tersebut sesuai pernyataan yang diungkapkan oleh Walgito (2010) dan Young (dalam Khairani dan Dona, 2008), yang mengungkapkan bahwa perkembangan emosi seseorang akan semakin matang dengan bertambahnya usia. Namun, semakin matangnya kondisi emosi seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik dan

psikologis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sosial, dan lingkungan pendidikan.

Pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta memiliki tingkat toleransi stres yang tinggi. Hal tersebut terjadi karena setiap orang memiliki kadar yang berbeda dalam menghadapi suatu stresor. Welle dan Graf (dalam Bland, dkk; 2012) menyatakan, bahwa saat berhadapan dengan stresor-stresor yang sama, seseorang tidak melakukan reaksi dengan cara yang sama. Tidak semua orang yang mengalami stresor psikososial yang sama akan mengalami stres. Setiap orang memiliki tipe kepribadian masing-masing, terdapat seseorang yang sangat rentan terkena stres, tetapi ada juga seseorang yang kebal terhadap stres (Maramis, 2005).

Selain perbedaan tipe kepribadian tiap-tiap individu, persepsi yang dimiliki seseorang juga menentukan seseorang tersebut rentan terhadap stresor atau kebal terhadap stresor. Hal tersebut disebabkan persepsi setiap orang berbeda-beda terhadap suatu peristiwa atau kejadian di sekitarnya, sehingga reaksi yang diberikan juga berbeda pula. Terdapat individu yang menganggap peristiwa atau kejadian itu sebagai stresor, tetapi bagi orang lain peristiwa atau kejadian itu bukanlah stresor.

---

## PENUTUP

---

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

- a. Terdapat hubungan signifikan antara kematangan emosi dan toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Biro Administrasi umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta ( $R = 0,868$ ;  $p < 0,05$ ; dan  $F_{hitung} = 67,408 > F_{tabel} = 3,209$ ).
- b. Secara parsial, terdapat hubungan signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta ( $r = -0,411$ ;  $p < 0,05$ ).
- c. Terdapat hubungan signifikan antara toleransi stres dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta ( $r = -0,293$ ,  $p < 0,05$ ).
- sedang, diharapkan meningkatkan kematangan emosi dan toleransi stres dengan meningkatkan keterampilan atau kemampuan diri, baik secara fisik maupun psikis.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan variabel-variabel lain yang mempengaruhi prokrastinasi pada pegawai negeri sipil, terutama *trait* kepribadian lainnya yang juga dimungkinkan mempengaruhi prokrastinasi. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan ruang lingkup penelitian menjadi lebih luas.

---

DAFTAR PUSTAKA

---

**2. Saran**

- a. Bagi Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta diharapkan dapat menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas kinerja dari para pegawai negeri sipil dengan mengadakan pelatihan, seperti pelatihan *self-management*.
- b. Bagi pegawai negeri sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta yang memiliki tingkat kematangan emosi dan toleransi stres yang tinggi, diharapkan mampu mempertahankannya, adapun bagi pegawai negeri sipil yang kematangan emosi dan toleransi stresnya masuk kategori
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: P.T. Rineka Cipta.
- Bernard, M. E. 1991. *Procrastinate Later: How to Motivate Yourself to Do It Now*. Melbourne: Schwart & Williamson.
- Bland, Helen W., Melton, Bridget F., Welle, Paul, Bigham, Lauren. 2012. Stress Tolerance: New Challenges for Millennial College Students. *College Students Journal*. Vol. 46, Issue 2.
- Bruno, F.J. 1998. *Stop Procrastination: Pahami dan Hentikan Kebiasaan Menunda-nunda* (A.R.H. Sitanggang, pengalih bahasa). Jakarta: P.T. Gramedia Pustaka Utama.
- Burka, J.B., and Yuen, L.M. 2008. *Procrastination: Why you do it, What to do about it*. New York : Perseus Books.
- Carson, R. C. and Butcher, J. N. 1992. *Abnormal Psychology and Modern Life*. Illinois: Scott, Foremen and Company.

- Crow, L.D. and Crow, A. 1974. *Human Development and Learning*. New York: American Book Company.
- Fabella, A. T. 1993. *Anda Sanggup Mengatasi Stres*. Penerjemah: C. Z. Panjaitan, MA. dan L. J. Lintong. Indonesia: Publishing House Ofset.
- Ferrari, J. R., Johnson, J.L., and McCown, W.G. 1995. *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment*. New York : Plenum Press.
- Hartini, S; Kadarsih, S; dan Sudrajat, T. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Knaus, W. 2010. *End Procrastination Now!: Get It Done with a Proven Psychological Approach*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Maramis, W. F. 2005. *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Milgram, N. 1991. *Procrastination: Encyclopedy of Human Biology*. New York: Academic Press.
- Monks, F.J., Knoers, A.M.P., dan Haditono, S.R. 2001. *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Murray, J. 1997. Are You Growing Up, or Just Getting Older. <http://www.ttem.org/forum/index.php?topic=1676.0>. Diakses pada tanggal 22 Februari 2012.
- Nevid, J. S. and Rathus, S. A. 1991. *Abnormal Psychology*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Schneiders, A. 1964. *Personal Adjustment and Mental Health*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Schraw, G., Wadkins, T., and Olafson, L. 2007. Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational Psychology*. Vol.99(1), 12-25.
- Semiun, Y. 2006. *Kesehatan Mental 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Singh, Dalwinder., Kaur, Simerjeet., Dureja, Gaurav. 2012. Emotional Maturity Differentials among University Students. *Journal of Physical Education and Sports Management*. Vol. 3(3), 41-45.
- Suroto. 2001. *Stres : Cara Mengendalikan, Pengalaman Pribadi sebagai Pasien*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Thoha, M. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Walgito, B. 2010. *Bimbingan dan Konseling dalam Perkawinan*: Jogjakarta: Andi Offset.
- Waryono, P. 1994. Hubungan antara Toleransi Stres dan Prestasi Belajar pada Mahasiswa Magister Manajemen UGM. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Wiramihardja, S. A. 2007. *Pengantar Psikologi Abnormal*. Bandung : PT. Refika Aditama.