

**PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP
PROKRASTINASI PADA PEGAWAI DI DINAS
SYARIAT ISLAM PROVINSI ACEH**

SKRIPSI



Oleh:

MUHAMMAD KHALIL
1709110045

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2021**

PERUBAHAN

Tetap Diperhatikan di Depan Dosen Pengaji Skripsi
Fakultas Pendidikan Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Dianggap Sudah Menonjol di Depan Ruang
Dana Mengembangkan Keterampilan Pendidikan

10092021

UNIVERSITAS
Fakultas Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dosen Pengaji

1. Winda Putri (Dah Ayu), S.Pd., M.Pd
2. Sidiq Sidiq, M.Pd
3. Nissa Septianawati, M.Pd
4. Nur (Nurrahmanawati), M.Pd

Penyidik

-

PENGHAJIAN KEARIFAN PENYELATAN

Tengku Ananda (nama di bawah ini)

Nama : (Muhammad Khalid)

NPM : (190110042)

Fakultas : (Pendidikan)

Menyatakan dengan jujur saya akan mengisi judul "Pengaruh Musik Populir Siswa SMPN (SMPN) terhadap Perilaku Sosial pada Papan di Desa Lingsar Desa Percontohan" ini, untuk mendapatkan nilai lebih penulisan saya, sesuai pada tugas yang sudah sebelumnya dan dilakukan dalam kelas praktik. Hal tersebut bertujuan untuk mengisi pengetahuan saya lebih luas, maka saya sanggup menerima segala bentuk soal tugas penulisan dan ulangan ulangan yang berlaku.

Desa Lingsar, 10 Agustus 2021


Muhammad Khalid
NPM: 190110042

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Prokrastinasi pada Pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh”**. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang teristimewa kepada yang terhormat Ayahanda, Ibunda dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

3. Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti, sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Devi Yanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Prodi Psikologi yang telah banyak membantu proses pelaksanaan penelitian untuk penelitian skripsi ini.
5. Dosen beserta Staf pengajar Fakultas Psikologi yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan baik agama, umum maupun khusus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan Dinas Syariat Islam Aceh yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan kantor sebagai objek penelitian.
7. Sahabat-sahabat tercinta, rekan-rekan seperjuangan leting 2017 dan adek-adek leting Fakultas Psikologi. Semua pihak yang telah banyak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Banda Aceh, 10 Agustus 2021
Peneliti,

Muhammad Khali

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Keaslian Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Prokrastinasi.....	10
1. Pengertian Prokrastinasi.....	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi	13
3. Aspek-Aspek Prokrastinasi	19
4. Indikator-Indikator Prokrastinasi	22
B. <i>Work From Home</i>	27
1. Pengertian <i>Work From Home</i>	27
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work From Home</i>	29
3. Aspek-Aspek <i>Work From Home</i>	31
4. Indikator-Indikator <i>Work From Home</i>	33
C. Hubungan <i>Gratitude</i> dengan Prokrastinasi	38
D. Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel	42

D. Metode Pengumpulan Data	44
E. Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancha Penelitian	52
B. Persiapan Penelitian	54
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	55
2. Penyusunan Alat Ukur	55
C. Pelaksanaan Penelitian	56
D. Hasil Penelitian	57
E. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Struktur Pegawai dan Staf Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh	43
2. Tabel 2. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorabel</i> dan <i>Unfavorabel</i>	45
3. Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Prokrastinasi	46
4. Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Prokrastinasi Sebelum Uji Coba.....	46
5. Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala WFH	47
6. Tabel 6. Distribusi Aitem Skala WFH Sebelum Uji Coba	48
7. Tabel 7. Tingkat Reliabilitas dengan Model <i>Alpha Cronbach</i>	49
8. Tabel 8. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Prokrastinasi Setelah Uji Coba ...	58
9. Tabel 9. Hasil Analisis Aitem Prokrastinasi Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang	58
10. Tabel 10. Hasil Diskriminasi Aitem Skala WFH Setelah Uji Coba	59
11. Tabel 11. Hasil Analisis Aitem WFH Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang	59
12. Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas	60
13. Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
14. Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
15. Tabel 15. Deskripsi Statistik Data Secara Teoritis.....	64
16. Tabel 16. Kategorisasi Skala Prokrastinasi dan WFH	64
17. Tabel 17. Persentase Kategorisasi Prokrastinasi dan WFH	65
18. Tabel 18. Hasil Uji Normalitas	66
19. Tabel 19. Hasil Uji Linearitas	67
20. Tabel 20. Analisis Regresi	68

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Kerja Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh 54

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala <i>Try Out</i> Prokrastinasi	83
2. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Prokrastinasi	85
3. Reliabilitas Skala Prokrastinasi.....	87
4. Skala <i>Try Out Work From Home</i>	90
5. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala <i>Work From Home</i>	92
6. Reliabilitas Skala <i>Work From Home</i>	94
7. Skala Penelitian.....	97
8. Tabulasi Data Penelitian	101
9. Hasil Statistik Deskripsi.....	105
10. Hasil Uji Normalitas	107
11. Hasil Uji Linearitas	107
12. Hasil Uji Regresi	108
13. SK Pembimbing	109
14. Surat Permohonan Izin Penelitian	110
15. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	111
16. Biodata	112

**PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP
PROKRASTINASI PADA PEGAWAI DI DINAS
SYARIAT ISLAM PROVINSI ACEH**

Muhammad Khalil
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
muhammadkhalil4145@gmail.com

ABSTRAK

Kemampuan pegawai bekerja dengan sistem *Work From Home* yang tidak sempurna akan menyebabkan terjadi prokrastinasi. Prokrastinasi adalah sikap individu yang cenderung menunda pekerjaan dan lebih memilih melakukan aktivitas lain dibandingkan menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya, sehingga individu akan memberikan alasan yang irrasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh WFH terhadap prokrastinasi pada pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai dari populasi berjumlah 77 pegawai yang bekerja di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh, yang dipilih berdasarkan teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan kuisioner yang diukur dengan skala *Likert* dan distribusikan kepada sampel. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara WFH terhadap prokrastinasi pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh, dimana nilai signifikan $p < 0,05$. Sumbangan WFH terhadap prokrastinasi dilihat dari nilai *R-Square* yaitu 0,536 artinya WFH mempengaruhi prokrastinasi sebesar 53,6%, sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Pengaruh, Work From Home, Prokrastinasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Awal tahun 2020 negara Indonesia dilanda penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) merupakan hasil mutasi dari *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) yang berasal dari kota Wuhan. Indonesia tergolong dalam negara dengan tingkat penyebaran tinggi. Pada tanggal 11 Maret 2020 lembaga *World Health Organization* (WHO) mengumumkan COVID-19 sebagai *Global Pandemic* (Lisbet, 2020). Pandemi ini telah memberikan dampak besar dengan meningkatnya korban dan kerugian ekonomi di sejumlah negara.

Presiden Joko Widodo mengeluarkan SE. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 mengenai penetapan bencana nonalam penyebaran COVID-19 sebagai Bencana Nasional. Pada tanggal 15 Maret 2020 dalam konferensi pers, Presiden mengimbau agar dapat memutuskan rantai penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) dengan melakukan segala aktivitas masyarakat untuk bekerja, belajar dan beribadah dari rumah sebagai usaha melancarkan kegiatan *social distancing* dan *physical distancing* (Karyono, Rohadin, & Indriani, 2020). Presiden meminta keseluruhan lembaga di bawah kepemimpinan menteri bekerjasama dalam mengatur kebijakan masing-masing instansi untuk bekerja dari rumah.

Keterbatasan akses akibat intruksi presiden, memberikan dampak terhadap kinerja pegawai yang menyebabkan penundaan tugas. Hal ini dikarenakan keterbatasan interaksi secara langsung antara pegawai dengan atasan ataupun

rekan kerja menyebabkan terjadinya miskomunikasi sehingga pegawai memilih untuk menunda pekerjaannya hingga memperoleh informasi yang lengkap. Pegawai perfeksionis cenderung mengambil tindakan menunda pekerjaan atau prokrastinasi (Setiawan & Faradina, 2018).

Menurut Imadiddin (2018) prokrastinasi adalah kondisi individu dalam menangguhkan suatu pekerjaan karena alasan irrasional, tidak mampu menetapkan prioritas, tidak mampu berkomitmen dan konsisten dapat menimbulkan ketakutan dalam menghadapi masalah tersebut. Penundaan pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat juga menunjukkan sikap prokrastinasi. Alasan tersebut merupakan alasan irrasional yang menyebabkan pegawai meninggalkan pekerjaannya. Pola perilaku prokrastinasi juga dialami oleh pegawai kantor Dinas Syariat Islam Aceh.

Hasil wawancara dengan CZ salah satu pegawai di Dinas Syariat Islam Aceh pada tanggal 6 Oktober 2020 menyatakan bahwa:

“Solusi yang diambil oleh pemerintah cukup baik dalam mengatasi terbengkalai tugas selama pandemi. Namun tindakan ini tidak menjamin penundaan tugas akibat kendala-kendala yang dihadapi para pegawai. Pegawai mengalami kesulitan dalam mengakses informasi dikarenakan pegawai bekerja secara *shift*, sebagian pegawai bekerja di rumah dan sebagiannya lagi bekerja di kantor. Saat pembagian *shift* ini koordinasi tim cukup sulit dan menyebabkan tugas tertunda. Disamping itu terjadi miskomunikasi antara pegawai dengan atasan ataupun rekan kerja yang senior, dikarenakan pegawai yang berumur di atas 50 tahun tidak mampu mengakses informasi yang dilakukan secara online. Kebanyakan dari pegawai menunda menyelesaikan pekerjaan keesokan harinya untuk mendapatkan informasi saat *shift* kantor. Sebagian pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam teknologi dan tertekan akan beban kerja memilih untuk meninggalkan tanggung jawabnya dan menyerahkan kepada rekan tim. Saya sebagai pegawai perempuan juga kesulitan berkonsentrasi saat bekerja akibat kesulitan dalam mengatur waktu kerja dengan keluarga, sehingga konsentrasi kerja saya terganggu dan menunda pekerjaan. Saya memanfaatkan waktu kerja bersama keluarga dan

mengerjakan pekerjaan di kantor. Tidak hanya manajemen waktu, gangguan jaringan dalam rapat melalui Zoom menyebabkan terjadinya miskomunikasi, sehingga saya kekurangan informasi dan menunda pekerjaan sampai saya dapat mengkonfirmasi dengan atasan ataupun rekan kerja.”

Pernyataan ini juga didukung berdasarkan hasil wawancara dengan YT pegawai lainnya yang menjelaskan bahwa:

“Selama diberlakukan sistem *shift* kami kesulitan melakukan koordinasi dengan tim, sebagian pegawai dapat bekerja maksimal dan hal ini tidak berlaku untuk semua pegawai. Ada pegawai yang tidak dapat menyesuaikan waktu antara bekerja dan keluarga, sehingga ketika kami melakukan koordinasi tim melalui zoom ada saja gangguannya, baik itu jaringan atau anak-anak. Kesulitan yang cukup sulit ketika ada pegawai yang tidak mampu menggunakan teknologi dan mengakibatkan pekerjaan tim tertunda sampai saat pertemuan *shift* selanjutnya. WFH secara *shift* hanya sebatas sistem, namun pekerjaan terselesaikan dengan maksimal ketika bekerja dikantor.”

Hasil wawancara di atas menunjukkan pegawai cenderung melakukan prokrastinasi disebabkan karena mengalami tekanan dan stres dalam mengolah informasi yang diperlukan. Miskomunikasi yang terjadi menghambat pengerjaan tugas baik dari kendala jaringan internet maupun kelalaian pegawai sendiri. Pegawai yang cenderung memiliki pribadi perfeksionis akan menunda pekerjaan dengan alasan takut akan gagal dan hasil kerja yang tidak sempurna. Jadi pegawai memilih untuk menyelesaikan tugasnya dikantor keesokan harinya. Menurut pegawai jelas menunjukkan bekerja di rumah hanya sebatas sistem dan pelaksanaannya tidak nyata. Peran multitasking juga menyebabkan pegawai kesulitan dalam mengatur waktu kerja dan keluarga, sehingga para pegawai mengerjakan tugasnya di kantor dan menghabiskan waktu libur *shift*nya bersama keluarga.

Miskomunikasi yang terjadi pun membuat pegawai melakukan prokrastinasi untuk mengetahui informasi yang lebih lengkap dan akurat (*functional procrastination*). Prokrastinator memiliki pandangan bahwa tugas harus diselesaikan dengan sempurna dan menunda pekerjaan tersebut dengan menunggu waktu yang tepat dan nyaman dalam menyelesaikannya (Adikusuma, 2010). Jika penundaan tersebut sudah menjadi kebiasaan, sehingga pegawai meyakini adanya keyakinan-keyakinan irrasional dalam memandang suatu pekerjaan.

Lingkungan dan waktu kerja yang fleksibel mempersulit pegawai dalam memisahkan waktu kerja dan keluarga, sehingga pegawai kehilangan konsentrasi dan menunda pekerjaannya. Ajakan untuk berinteraksi dengan keluarga membuat pegawai kehilangan fokus, sehingga tugas yang dikerjakannya tertunda. Aksesibilitas kerja melalui internet membuat pegawai cenderung menikmati media sosial dan menyebabkan prokrastinasi. Diskusi daring dengan rekan juga mengganggu pekerjaan jika bahan diskusi tersebut di luar pembahasan kerja (Andriani, ddk, 2017). Gejala ini terjadi akibat sistem kerja dengan fleksibilitas waktu dan tempat yang diatur oleh kantor.

Pelaksanaan sistem ini sesuai dengan anjuran dari Gubernur Aceh dengan mengingat penyebaran COVID-19 di wilayah Provinsi Aceh berdasarkan data dari RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh (2020), pasien positif sebanyak 4323 jiwa. Gubernur Aceh memutuskan pegawai setiap instansi pemerintah di Aceh melakukan tugas secara *shift*. Pegawai lainnya yang tidak bertugas *shift* tetap harus bekerja dari rumah atau dikenal dengan *work from home* (WFH) dalam

melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut Mustajab, dkk (2020) menyatakan bahwa WFH adalah perubahan sistem kerja suatu organisasi yang dilakukan di luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana interaksi antara atasan dengan bawahan. WFH sebagai pengaturan kerja yang fleksibel di mana pekerja bekerja di lokasi yang jauh dari kantor atau fasilitas produksi, tidak kontak langsung dengan rekan kerja, tetapi komunikasi dengan rekan kerja dilakukan dengan cara daring (Bosua, 2012). Individu juga dapat menentukan area kerja yang didesain sendiri agar nyaman dalam bekerja dan pekerjaan dapat dilakukan secara daring. WFH dapat menciptakan produktivitas kerja tinggi jika adanya pengawasan langsung dari atasan dan kemudahan dalam mengakses data.

WFH juga memiliki kekurangan menurut Mungkasa (2020) antara lain terbatasnya transfer pengetahuan secara langsung, terbatasnya interaksi dengan pimpinan yang memberikan dampak terhadap karir, kesulitan memantau kinerja dan produktivitas pekerja, mendorong perubahan organisasi keluar dari zona nyaman, kesulitan mendorong sinergis tim, sulit diterapkan di manajemen terpusat, melemahnya jejaring sosial kantor, pekerjaan tidak efektif diakibatkan oleh kurangnya fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, terancam keamanan data dan informasi, kesulitan membedakan antara waktu kerja dan urusan pribadi, serta waktu tidak terorganisir.

WFH tidak efektif jika dilakukan oleh pegawai yang tidak dapat mengontrol diri dalam mengkoordinasikan pekerjaan rumah dengan pekerjaan

kantor. WFH memberikan kemudahan bagi pegawai untuk melakukan peran ganda antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah. Kesulitan ini menyebabkan dan stress kerja yang menjadi pilihan terakhir yaitu menunda pekerjaan sampai waktu yang tepat (Mustajab, dkk, 2020). Ditambah dengan kurangnya pengawasan dari atasan dalam memantau kontribusi pegawai memudahkan pegawai melakukan prokrastinasi dan melimpahkan pekerjaannya kepada tim (Siregar, 2018).

Berdasarkan uraian di atas jelas WFH sebagai solusi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pegawai dilingkup Dinas Syariat Islam Aceh. Namun WFH tidak dapat berjalan maksimal dan menyebabkan kecenderungan pekerja mengalami prokrastinasi. Permasalahan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work from home* (WFH) terhadap Prokrastinasi pada Pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Work from home* (WFH) terhadap prokrastinasi pada pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh?

C. Keaslian Penelitian

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gambaran WFH terhadap prokrastinasi kerja pada pegawai:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu dan Sa'id (2020) dengan judul "Produktivitas selama *Work from home*: Sebuah Analisis Psikologi Sosial", menunjukkan WFH dapat menurunkan produktivitas kerja dengan tertundanya pekerjaan disebabkan oleh tugas abstrak sulit dibagikan dan pekerja berpikir tugas akan selesai oleh timnya, kesulitan menyelesaikan tugas dengan target tinggi dan meremehkan tugas dengan target rendah, serta sulit mengatur jadwal kerja dan keluarga dan sering kehilangan fokus.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Zatalina, dkk (2018) dengan judul "Hubungan *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor X Marabahan" menunjukkan adanya korelasi 0,623 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan signifikan yang kuat dan positif antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di Kantor X Marabahan. Nilai korelasi positif dalam penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *cyberloafing* maka akan semakin tinggi prokrastinasi kerja, sebaliknya jika semakin rendah *cyberloafing* maka akan semakin rendah prokrastinasi kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2020) dengan judul "Konflik Peran Ganda dan Kejahτεραan Psikologis Pekerja yang menjalani *Work from home* Selama Pandemi COVID-19" menunjukkan korelasi $r = -0.548$ ($p < 0.01$) yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home* pasca pandemi

covid-19. Arah hubungan adalah negatif yang mengartikan bahwa semakin rendah konflik peran ganda yang dialami pada pekerja maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis pekerja dalam menjalani *work from home*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari dan Meita (2019) dengan judul “Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawan PT Pertamina (Persero)” menunjukkan hasil uji korelasi sedang atau cukup kuat terhadap variabel konflik peran ganda dan prokrastinasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi pula prokrastinasi kerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *Work from home* (WFH) terhadap prokrastinasi pada pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan informasi sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi mahasiswa maupun peneliti untuk diaplikasikan dalam kehidupannya.

2. Manfaat Praktis

a. Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga/intansi penelitian dalam mengkoordinasi sistem kerja dan mengatur kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi saat ini.

b. Karyawan

Penelitian ini diharapkan agar karyawan dapat mengintropeksi diri dan mencari cara agar meningkatkan motivasi untuk tidak melakukan prokrastinasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prokrastinasi

1. Pengertian Prokrastinasi

Menurut Solomon dan Rothblum dalam (Tatan, 2011) prokrastinasi merupakan kecenderungan menunda untuk memenuhi dan menyelesaikan dengan melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga tugas menjadi terhambat dan tidak selesai dengan tepat waktu. Knauss (2010) menyatakan bahwa prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan secara otomatis menunda suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang diberikan habis. Knauss juga menambahkan prokrastinator cenderung menghindari pengerjaan tugas yang diakibatkan oleh perasaan tidak senang terhadap tugas dan takut gagal dalam mengerjakannya (Basri, 2017).

Prokrastinasi merupakan perilaku individu yang cenderung menunda atau tidak memulai pekerjaan ketika diberikan tugas (Gufron dan Risnawati, 2010). Aji (2014) juga menyatakan bahwa prokrastinasi adalah pola perilaku menunda memulai atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan dengan sengaja yang dilakukan oleh prokrastinator secara berulang-ulang akibat control diri yang lemah, akhirnya mengakibatkan individu gagal menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Prokrastinasi adalah kondisi individu dalam menanggukkan suatu pekerjaan karena alasan irrasional, tidak mampu menetapkan prioritas, tidak mampu berkomitmen dan konsisten dapat menimbulkan ketakutan dalam

menghadapi masalah tersebut (Imaduddin, 2018). Prokrastinator sadar seberapa penting pekerjaannya dan bermanfaat baginya, tetapi dia dengan sengaja menunda dan muncul perasaan tidak nyaman, cemas dan bersalah pada dirinya sendiri. Keterlambatan dia menyelesaikan tugas karena sering menunda-nunda akan membuahi kegagalan untuk dirinya sendiri.

Prokrastinasi adalah perilaku penundaan yang dilakukan dengan sengaja dan berulang-ulang dengan melakukan pekerjaan yang tidak diperlukan selama waktu pengerjaan tugas yang penting. Individu melakukan penundaan tugas tanpa alasan yang logis dengan yang logis, sementara waktu yang tersedia dapat dikerjakannya sesuai dengan perencanaan yang telah disusunnya. Prokrastinator juga cenderung melakukan pekerjaan yang menurutnya mudah dan memilih menunda pekerjaan yang dianggapnya sulit (Basri, 2017).

Tuckman dalam (Wicaksana, 2014) menambahkan prokrastinasi adalah kecenderungan individu untuk menunda dalam memulai atau menyelesaikan tugas secara keseluruhan, namun memilih untuk mengerjakan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga mengakibatkan kualitas kinerja menurun, tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta terlambat dalam menepati *deadline* yang diberikan. Prokrastinator tidak menggunakan waktu dengan efisien dan sering tidak segera memulai suatu pekerjaan. Hidayah (2014) menjelaskan prokrastinasi adalah kegagalan individu dalam melakukan apa yang seharusnya menjadi tujuan pekerjaan, dimana individu cenderung menunda pekerjaan karena lebih menyukai waktu untuk bersantai dan berbicara dengan rekan kerja.

Menurut Sofyanty (2020) prokrastinasi adalah perilaku pegawai yang menunda pekerjaan dengan sengaja baik dalam memulai atau menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Pegawai lebih memilih melakukan aktivitas lain yang menurutnya lebih menyenangkan seperti bermain game, berselancar dalam dunia maya atau berbincang-bincang sesama rekan kerja. Dalam dunia organisasi pegawai memiliki persepsi dimana ketika pegawai lain melakukan prokrastinasi maka pegawai tersebut tidak merasa bersalah ketika ikut melakukan prokrastinasi, terlebih ketika individu merasa mendapat persetujuan ketika prokrastinasi dianggap lazim dilakukan pegawai lain atau atasannya mempersilahkan perilaku tersebut.

Menurut Ferrari dalam (Basri, 2017) menyimpulkan pengertian prokratinasi adalah sebagai berikut:

- a. Prokrastinasi sebagai perilaku penundaan, yaitu setiap perbuatan yang menunda pekerjaan tanpa mempertimbangkan tujuan serta alasan ditunda.
- b. Prokrastinasi sebagai suatu *trait* kebiasaan, yaitu penundaan sudah menjadi respon tetap yang dilakuka individu dalam mengerjakan tugas dengan keyakinan-keyakinan irrasional.
- c. Prokrastinasi sebagai suatu *trait* kepribadian, yaitu *trait* yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Uraian pengertian menurut Ferrari menjelaskan prokrastinasi adalah perilaku penundaan dalam mengerjakan tugas tanpa mempertimbangkan tujuan disertai keyakinan-keyakinan irrasional yang melibatkan *trait* kepribadian

individu yang dapat menimbulkan struktur mental yang saling terkait secara langsung maupun tidak langsung. Keyakinan irasional berupa anggapan bahwa tugas harus diselesaikan dengan sempurna, sehingga banyak waktu yang terbuang sia-sia dan tugas menjadi terbengkalai. Jika diselesaikan hasilnya juga tidak maksimal dan mempengaruhi mental individu seperti cemas, takut disalahkan, frustrasi, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi adalah sikap individu yang cenderung menunda pekerjaan dan lebih memilih melakukan aktivitas lain dibandingkan menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya, sehingga individu akan memberikan alasan yang irrasional. Jika perilaku prokrastinasi menjadi kebiasaan bagi individu tersebut maka hal ini akan tertanam dalam dirinya dan menjadi kepribadiannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan perilaku prokrastinasi menurut Ghufro dan Rosnawita (2010) yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang terdapat di dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi, yaitu kondisi fisik dan kondisi psikologis.

1) Kondisi Fisik

Kondisi fisik individu merupakan kondisi tubuh kesehatan dan kesehatan individu. Individu dengan kondisi fisik tidak fit atau kekurangan asupan gizi dan nutrisi akan mempengaruhi daya pikir yang rendah, sehingga mereka tidak mampu

menyelesaikan tugas secara maksimal dan tidak tepat waktu. Seseorang dalam kondisi *fatigue* lebih tinggi melakukan prokrastinasi. *Fatigue* menyebabkan individu stress dan menunda pekerjaannya yang menyebabkan produktivitas kerjanya menurun.

2) Kondisi psikologis

Kondisi psikologis adalah *trait* kepribadian individu baik itu emosional, perasaan sikap dan sebagainya. *Trait* kemampuan sosial yang tercermin dalam *self-regulation* dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. Besar motivasi yang dimiliki individu juga akan meminimalisasiperilaku prokrastinasi. Kontrol diri juga memiliki peran penting terhadap prokrastinasi. Jika control diri tinggi, individu dengan mudah mengambil keputusan yang tepat dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan penyelesaian masalahnya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar diri individu seperti kondisi lingkungan. Lingkungan yang rendah pengawasan cenderung melakukan prokrastinasi dibandingkan lingkungan yang ketat pengawasan. Faktor orang sekitar prokrastinator juga memicu mereka untuk tidak mengerjakan pekerjaannya, melainkan melakukan aktivitas lain yang menghiburnya. Faktor eksternal yang mempengaruhi prokrastinasi adalah pola asuh orang tua dan kondisi lingkungan.

1) Pola asuh orang tua

Pola asuh otoriter seorang ayah terhadap anak perempuan cenderung menyebabkan prokrastinasi kronis pada anak. Ibu yang cenderung melakukan

avoidance procrastination cenderung menghasilkan anak perempuan yang berperilaku sama dengan ibunya.

2) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan yang rendah pengawasan cenderung menyebabkan individu untuk melakukan prokrastinasi dibandingkan mereka yang berada dalam lingkungan yang penuh pengawasan.

Menurut Burka dan Yuen yang dikutip dalam (Tatan, 2011) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah sebagai berikut:

- a. Kecemasan terhadap evaluasi kinerja yang diberikan
- b. Sulit dalam mengambil keputusan
- c. Menetapkan standar yang tinggi mengenai kemampuan individu.
- d. Pemberontakan terhadap kontrol dari figur otoritas
- e. kondisi emosional individu dan ketakutan terhadap ancaman.
- f. Banyaknya tugas yang menuntut penyelesaian hampir bersamaan.

Berbeda halnya dengan pendapat Catrunada dan Puspitawati dalam (Tatan, 2011) menyatakan beberapa wilayah magnetis (pengaruh) yang menjadi faktor-faktor dilakukannya prokrastinasi, yaitu:

- a. *Anxiety* (kecemasan), yaitu individu yang cenderung memiliki kecemasan tinggi dan menariknya untuk menunda pekerjaan tersebut.
- b. *Self-Depreciation* (pencelaan terhadap diri sendiri), yaitu individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri rendah, tidak menghargai diri sendiri, selalu

menyalahkan diri sendiri jika gagal, dan tidak percaya diri untuk berkembang di masa depan.

- c. *Low Discomfort Tolerance* (rendahnya toleransi terhadap ketidaknyamanan), yaitu individu yang kesulitan untuk menoleransi rasa frustrasi dan kecemasan, serta lebih memilih untuk menghindari tugas yang tidak nyaman.
- d. *Pleasure-Seeking* (pencari kesenangan), individu yang hanya mencari zona nyaman dan memiliki hasrat kuat untuk bersenang-senang, serta memiliki control impuls yang rendah.
- e. *Time Disorganization* (sulit mengatur waktu), yaitu individu tersebut tidak dapat mengatur waktu sehingga sulit untuk memutuskan mana pekerjaan yang lebih penting untuk dikerjakan terlebih dulu dan tugas yang tidak penting.
- f. *Environmental Disorganization* (berantakan), yaitu individu yang sulit mengatur lingkungannya, seperti bentuk interupsi dari orang lain, kurangnya privasi, alat dan bahan yang tidak teratur sehingga menyebabkan konstrasinya terganggu dan menunda pekerjaannya.
- g. *Poor Task Approach* (pendekatan lemah terhadap tugas), yaitu individu yang tidak dapat memulai pekerjaannya dimana awalnya dia merasa siap untuk melakukannya dan tidak menutup kemungkinan dia akan menunda pekerjaannya karena tidaktahuannya pada cara memulai dan menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- h. *Lack of Assertion* (kurang memberikan pernyataan yang tegas), yaitu individu yang kesulitan mengambil sikap tegas terhadap permintaan yang ditujukan kepadanya karena banyak hal yang harus dikerjakannya sesuai jadwal.

- i. *Hostility with Others* (permusuhan), yaitu individu yang cenderung marah dan menimbulkan dendam kemudian bermusuhan, sehingga individu tersebut tidak mau melakukan pekerjaan yang dikatakan orang tersebut.
- j. *Stress and Fatigue* (perasaan tertekan dan lelah), yaitu semakin banyak tuntutan dan lemahnya sikap individu dalam memecahkan masalah dan gaya hidup yang kurang baik menyebabkan semakin tinggi stress dan merasa lelah akan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Ferrari, Johnson dan McCown dalam (Muyana, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memicu gejala prokrastinasi diakibatkan oleh faktor internal individu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Adanya alasan irrasional dengan beranggapan bahwa pekerjaan harus dikerjakan dengan sempurna.
- b. Kecemasan terhadap evaluasi kemampuan, takut gagal dan sulit menganbil keputusan serta membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugasnya.
- c. Cenderung malas dan kesulitan dalam mengatur waktu, serta tidak menyukai tugasnya.
- d. *Punishmen* dan *reward* yang memicu individu merasa lebih aman jika tidak mengerjakannya dengan segera dan memiliki pola pikir irrasional dimana tugas yang dikerjakan buru-buru tidak memberikan hasil yang maksimal.
- e. Tugas yang menumpuk menyebabkan individu kesulitan untuk memilih pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu, sehingga penundaan tugas yang satu dapat menyebabkan tugas lainnya terbengkalai.

- f. Kondisi fisiologis menunjukkan individu yang memiliki kondisi tubuh yang tidak sehat dan cenderung kelelahan cenderung malas beraktivitas dan menjadikan kesehatan sebagai alasan untuk menunda pekerjaannya.

Menurut pendapat Steel dalam (Putri & Edwina, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi individu cenderung melakukan prokrastinasi adalah sebagai berikut:

- a. Perbedaan individu mencakup *neuroticism* terdiri dari keyakinan irasional, efikasi diri rendah dan harga diri rendah, menghindari kegagalan untuk tidak melukai harga dirinya, depresi, cepat patuh, tidak ada pendirian, adanya kesenjangan antara niat dan tindakan.
- b. Karakteristik tugas berupa *task aversiveness*, yaitu karakteristik tugas dianggap sulit dan membosankan, dikarenakan tugas tersebut membutuhkan usaha yang lebih besar karena tidak memiliki kejelasan cara penyelesaiannya. Individu merasa frustrasi akibat disibukkan oleh emosi yang tidak relevan dengan tugas dan kognitifnya. Oleh karena itu individu menjadi tidak terkendali dan kehilangan fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga memilih untuk menunda pekerjaannya.

Timpe dalam (Tatan, 2011) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memicu terjadinya prokrastinasi yaitu:

- a. tidak ada keyakinan terhadap diri sendiri
- b. rendahnya tingkat toleransi frustrasi
- c. perfeksionis

- d. perbedaan jenis kelamin
- e. pandangan fantastik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi individu cenderung melakukan prokrastinasi adalah faktor internal seperti kondisi fisik dan psikologis individu, sedangkan faktor eksternal adalah pola asuh orangtua dan kondisi lingkungan. Faktor psikologis tersebut berupa *anxiety* (kecemasan), *self-depreciation* (pencelaan terhadap diri sendiri), *low discomfort tolerance* (rendahnya toleransi terhadap ketidaknyamanan), *pleasure-seeking* (pencari kesenangan), *time disorganization* (sulit mengatur waktu), *environmental disorganization* (berantakan), *poor task approach* (pendekatan lemah terhadap tugas), *lack of assertion* (permusuhan), *stress and fatigue* (perasaan tertekan dan lelah). Kondisi psikologis ini mempengaruhi individu melakukan prokrastinasi.

3. Aspek-Aspek Prokrastinasi

Aspek-aspek prokrastinasi yang dijabarkan oleh Millgram dalam (Ferrari, dkk, 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku penundaan yang terjadi terus menerus, prokrastinator terus menerus menunda pekerjaan dan tanpa sadar waktu semakin menipis dan berakhir.
- b. Memberikan hasil yang tidak memuaskan, prokrastinator cenderung menunda pekerjaan dan menyebabkan dia tergesa-gesa, sehingga hasilnya tidak maksimal.
- c. Melibatkan tugas yang dianggap sebagai hal yang penting, prokrastinator menyadari akan pentingnya tugas tersebut, tetapi lebih memilih tugas yang

tidak penting dan dipersepsikan sebagai tugas yang penting yang harus diselesaikan terlebih dulu.

- d. Menghasilkan keadaan yang tidak menyenangkan, prokrastinator cenderung cemas, rasa bersalah dan menyerah karena tugas yang dikerjakannya harus segera diselesaikan namun belum dikerjakannya.

Menurut Burka dan Yuen dalam (Jatikusumo, 2018) menyatakan bahwa aspek yang mendasari individu melakukan prokrastinasi adalah sebagai berikut:

- a. Aspek emosional, yaitu individu selalu melibatkan perasaan batin seperti ketakutan, harapan, memori, impian, keraguan dan tekanan tanpa disadarinya. Individu lebih memilih untuk menghindari perasaan tidak nyaman dan merasa takut tidak dapat diterima dengan peraturan yang ada.
- b. Aspek waktu, yaitu prokrastinator tidak dapat memahami penggunaan waktu, kesulitan dalam mengatur antara *subjective time* dan *clock time*. Prokrastinator kesulitan dalam mengantisipasi *deadline*, fokus dalam mencapai tujuan pekerjaan atau memprediksi waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
- c. Aspek biological, yaitu prokrastinasi yang melibatkan kondisi tubuh, otak dan faktor genetic. Individu dalam kondisi tidak fit akan mempengaruhi pola pikir individu untuk menghindar yang berdampak pada struktur dan fungsi dalam otak dan perilaku individu untuk menunda pekerjaan atau dikenal dengan *neuroplasticity*.
- d. Aspek interpersonal yaitu prokrastinasi yang melibatkan sejarah dalam keluarga, hubungan sosial dan kultur tempat tinggal.

Menurut Tuckman (dalam Tamami, 2011) menjelaskan aspek-aspek perilaku prokrastinasi adalah sebagai berikut:

1. Membuang waktu, yaitu gambaran prokrastinasi individu yang menjadi *trait* atau kebiasaan dan cenderung menunda untuk melakukan ataupun menyelesaikan tugasnya.
2. Menghindari tugas (*task avoidance*), yaitu pola perilaku individu cenderung menyerah ketika menemui tugas yang sulit dan lebih memilih kesenangan yang mudah diperoleh.
3. Menyalahkan orang lain (*blaming others*), yaitu individu fokus mencari kesalahan orang lain dan menghindari tanggung jawab dari diri sendiri mengenai pekerjaannya.

Perilaku prokrastinasi dapat diinterferensikan dalam indikator yang dapat diukur dan diamati dari aspek-aspek perilakunya. Menurut Sapadin dan Maguire dalam (Adikusuma, 2010) menunjukkan aspek-aspek prokrastinasi sebagai berikut:

- a. *Perfectionist*, yaitu individu menginginkan tugasnya dikerjakan dengan sempurna berdasarkan penilaian dirinya, jika menurutnya tugas tersebut belum sempurna individu memilih untuk menundanya dan mencari informasi lebih mendalam lagi mengenai tugas.
- b. *Dreamer*, yaitu individu yang memikirkan ide besar mengenai tugas, tetapi tidak menyelesaikan tugas. Individu menghabiskan waktu untuk mempersiapkan diri, mencari informasi dan menyusun rencana pelaksanaan tugas secara teliti dan waktu tersita untuk hal berlebihan.

- c. *Worrier*, yaitu individu selalu berpikir bahwa tugas tidak berjalan dengan baik, takut apa yang dikerjakannya gagal dan memilih untuk menunda pekerjaannya.
- d. *Defier*, yaitu tidak mau diperintah ataupun dinasehati orang lain.
- e. *Crisis Maker*, yaitu individu suka membuat masalah mengenai pekerjaannya karena terlambat memulai. Prokrastinator lebih memilih untuk menunda menyelesaikan tugas menjelang *deadline*, sehingga sering tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- f. *Overdoes*, yaitu individu yang menerima tugas tambahan yang diberikan tanpa mempertimbangkan tugas yang telah dibebankan sebelumnya, sehingga individu tidak dapat mengatur waktu dan sumber daya, sehingga terjadi konflik fisik dan psikis, kemudian memilih untuk menunda tugas.

4. Indikator-Indikator Prokrastinasi

Menurut Burka dan Yuen dalam (Jatikusumo, 2018) menyatakan bahwa seorang prokrastinator memiliki karakteristik tertentu yang dianggap sebagai kode prokrastinasi. Kode ini menjelaskan cara berpikir seorang prokrastinator yang dipengaruhi oleh alasan irrasional. Kode-kode prokrastinasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. *Fear of Failure* (Takut pada Kesalahan)

Individu yang memiliki perasaan takut yang berlebihan jika dihadapkan pada situasi yang menurut dirinya terlihat salah. Prokrastinator ini cenderung menghindari dari situasi tersebut kemudian menunda pekerjaannya. Individu cenderung menganggap hasil pekerjaannya itu akan mendapatkan penilaian yang

buruk karena kemampuannya yang kurang. Individu cenderung mengukur kemampuannya dan hanya melakukan tugas yang menurutnya sesuai dengan kemampuannya, sehingga takut melakukan tantangan di luar batas kemampuannya. Ukuran kemampuannya menentukan keberhargaan dirinya. Individu cenderung menghakimi diri sendiri jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menilai pekerjaan tersebut tidak layak dikerjakannya tanpa mencoba terlebih dulu.

b. *Fear of Success* (Perasaan takut mencapai keberhasilan)

Sikap prokrastinator ini cenderung menghindari proses keberhasilan. Individu tidak dapat mengambil keputusan dengan cepat dan cenderung menyalahkan diri sendiri. Alasan prokrastinator tersebut adalah tidak mampu mengambil keputusan dengan tepat karena terkadang terjebak dalam kesenangannya dan tidak merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi prioritas utama. Individu tidak ingin mencoba tantangan. Daya saing prokrastinator sangat rendah dan menganggap persaingan itu akan memperburuk keadaan dirinya dan orang lain. Prokrastinator tidak dapat menjaga komitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Prokrastinator tidak bisa mengatur kedisiplinan dan tidak memperhatikan aturan saat mengerjakan pekerjaannya. Prokrastinator terlalu takut untuk dikritik dan selalu mempertimbangkan pekerjaannya itu harus sesuai dengan perspektif orang lain.

c. *Fear of Losing the Battle* (Perasaan takut pada kekelahan)

Prokrastinator kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan aturan yang ada. Individu ini sangat sensitive terhadap control dan melawan setiap aturan atau menolak permintaan orang lain. Cenderung menyalahi peraturan yang telah ditetapkan akibatnya menunda proses pekerjaan yang harus dilakukannya, akibatnya sering mengumpulkan pekerjaan melewati *deadline* yang telah ditetapkan.

Prokrastinator tidak mau dikekang dengan pekerjaan yang diberikan. Selalu menganggap bahwa bekerjasama dengan orang lain ataupun tugas yang diberikan sebagai beban bagi waktu dan energinya, sehingga lebih memilih kerja mandiri dengan berpikir pekerjaan akan selesai dalam waktu yang singkat. Perilaku terlalu menganggap bahwa pekerjaannya itu sesuatu yang gampang dan cenderung menyelesaikan tugas saat menghampiri *deadline*. Akan tetapi banyak prokrastinator yang tidak menyelesaikan tugas karena telah mendekati *deadline*.

d. *Fear of Separation and Intimacy* (takut pada perpisahan dan keintiman)

Bagi prokrastinator memelihara jarak sosial interpersonal terlihat aman dan nyaman. Menurutny memelihara suatu hubungan harus memiliki tujuan dari komitmen dan mereka memperhitungkan waktu yang dibutuhkan untuk dirinya dan waktu yang digunakan untuk orang lain. Prokrastinator selalu mempertimbangkan keseimbangan dalam hubungan dan tidak mau keluar jadi zona nyaman. Prokrastinator membuat batasan-batasannya sendiri dalam bekerjasama agar nyaman. Selalu mengutamakan keinginannya dibandingkan dengan kepentingan kelompok dan selalu menuntut agar diakui dalam lingkungannya. Prokrastinator memiliki keinginan berlebihan untuk menjadi

independen dan menganggap bekerja sendiri lebih efektif dari pada bekerja secara kelompok.

Kode prokrastinasi yang dipaparkan oleh Burka dan Yuen dapat disimpulkan prokrastinator cenderung menghindari tugas yang diberikan karena kurang percaya diri akan kemampuannya serta takut untuk mencoba hal diluar kemampuannya. Ketika prokrastinator diberikan tantangan yang baru di luar kemampuannya, membuatnya menunda dan takut mencoba menyelesaikannya. Prokrastinator takut dikritik dan tidak berani menyampaikan ide-idenya. Biasa mengerjakan pekerjaan yang menurutnya mudah agar diakui dengan hasil kerja yang sempurna. Jika diberikan tantangan pun, individu akan menyelesaikan pekerjaannya namun menunggu waktu yang tepat agar hasil kerjanya sempurna. Karakteristik inilah yang menyebabkan individu tersebut menunda-nunda pekerjaan.

Berbeda halnya dengan pendapat Kohar (2017) yang dikutip dari pendapat Tuckman mengenai indikator-indikator prokrastinasi ditinjau dari aspeknya adalah sebagai berikut:

- a. Membuang waktu menunjukkan indikator menunda untuk memulai mengerjakan tugas, dan mengulur waktu penyelesaian tugas.
- b. Menghindari tugas (*task avoidance*) menunjukkan indikator menghindari tugas karena dianggap tidak menyenangkan, dan menganggap suatu pekerjaan sulit dan kurang penting untuk dikerjakan.

- c. Menyalahkan orang lain (*blaming others*) menunjukkan indikator menganggap orang lain yang menyebabkan suatu pekerjaan menjadi sulit, dan mencari alasan lain untuk menunda pekerjaan.

Indikator prokrastinasi dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri prokrastinator yang dipaparkan oleh Ferrari dalam (Putri & Edwina, 2020) adalah sebagai berikut:

- a. *Perceived time*, yaitu penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas yang dihadapi

Prokrastinator mengetahui bahwa tugas pekerjaan adalah tanggung jawabnya dan harus diselesaikan dengan segera, namun mereka lebih memilih menunda-nunda untuk mulai mengerjakannya dan menganggap bahwa jika sudah mulai mengerjakan sampai tuntas akan selesai dalam satu waktu

- b. *Perceived Deadline*, yaitu keterlambatan dalam mengerjakan tugas

Prokrastinator membutuhkan waktu yang lebih lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan pekerjaannya. Prokrastinator cenderung menghabiskan waktu dalam mempersiapkan diri secara berlebihan dan melakukan hal-hal yang tidak diperlukan dalam menyelesaikan tugas tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimiliki. Sikap perfeksionis inilah yang cenderung menyebabkan mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan.

- c. *Intention-action*, yaitu adanya kesenjangan antara keinginan dan tindakan

Prokrastinator cenderung merencanakan dengan matang proses penyelesaian tugasnya, tetapi pada waktunya tiba prokrastinator tidak

melakukan apa yang direncanakannya. Akibatnya, mereka terlambat atau gagal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika tugas selesai sesuai dengan *deadline* maka hasil kerjanya tidak optimal.

- d. *Perceived Priority*, yaitu memilih mengerjakan aktivitas yang menyenangkan dibandingkan tugas pekerjaan.

Prokrastinator cenderung sengaja tidak segera menyelesaikan tugas, tetapi memanfaatkan waktu yang dimilikinya untuk melakukan aktivitas lain yang menurutnya lebih menyenangkan dan dapat menghiburnya jika dia merasa tertekan.

B. *Work from home*

1. Pengertian *Work from home*

Menurut Crosbie dan Moore dalam (Mungkasa, 2020) menyatakan bahwa WFH adalah sistem kerja berbayar yang dilakukan dengan jarak jauh yang biasa dikerjakan dari rumah. WFH tidak jauh berbeda dengan bekerja dari kantor. WFH menurut (Mungkasa, 2020) dianggap sebagai cara kerja sebuah organisasi yang dilaksanakan di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi. WFH juga memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Perbedaan keduanya hanyalah tempat dan cara pelaksanaannya. WFH melakukan pekerjaan diluar kantor dengan memanfaatkan sistem teknologi komunikasi dan informasi tanpa tatap muka.

Menurut Singh dan Kumar (2020) menyatakan bahwa bekerja memerlukan waktu khusus terlebih jika bertemu dengan rekan profesional. WFH atau *telecommuting work* dianggap sebagai alternatif kerja yang fleksibel, karyawan

dapat mengerjakan pekerjaannya di luar kantor dan berinteraksi dengan atasan ataupun rekan kerja dengan bantuan teknologi informasi dan komunikasi (Dua dan Mea, 2020). WFH dapat memberikan fleksibilitas waktu kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya terkecuali jika memerlukan rapat maka WFH dapat diterapkan dengan bantuan berbagai teknologi informasi dan komunikasi seperti Zoom dan WhatsApp. WFH sebagai solusi akhir dari ancaman terbengkalainya pekerjaan pegawai dan terhambatnya pelayanan publik akibat COVID-19.

Menurut Mustajab, dkk (2020) menyatakan bahwa WFH adalah perubahan sistem kerja suatu organisasi yang dilakukan di luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana interaksi antara atasan dengan bawahan. WFH didasari dengan kepercayaan dalam meningkatkan produktivitas tinggi. Kepercayaan inilah yang menciptakan kinerja baik antara karyawan dan atasan suatu organisasi

WFH atau teleworking adalah sebuah pengaturan kerja yang fleksibel di mana pekerja bekerja di lokasi yang jauh dari kantor atau fasilitas produksi, tidak kontak langsung dengan rekan kerja, tetapi komunikasi dengan rekan kerja dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (Bosua, 2012). WFH memberikan jarak antara pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga WFH dapat meminimalisasi penyebaran COVID-19. Sesuai dengan SE Nomor 19 Tahun 2020 mengenai penerapan WFH bertujuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya agar memenuhi pelayanan public di Instansi Pemerintah dapat tetap berjalan efektif.

Setiap pegawai diatur untuk menjalankan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah terkecuali dua level Pejabat Struktural tertinggi untuk melaksanakan tugasnya di kantor guna kelancaran pelayanan pada publik. Setiap ada rapat atau pertemuan penting yang harus dihadiri pegawai yang sedang WFH dapat mengikuti rapat tersebut melalui sarana *video conference* dengan memanfaatkan sistem informasi dan komunikasi. Setelah semuanya stabil setiap pimpinan instansi melakukan evaluasi atas efektivitas pelaksanaan dan dilaporkan kepada Menteri PAN-RB. Seluruh kegiatan yang mengharuskan tatap muka yang menghadirkan banyak orang baik di instansi pusat atau instansi daerah agar ditunda atau dibatalkan.

Penerapan WFH di wilayah kerja kantor Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh yaitu dengan cara pembagian shift A dan shift B. Setiap hari kerja shift A maka shift B bekerja dari rumah. WFH tidak berlaku bagi ketua Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work from home*

Adapun faktor penentu yang mendorong kesuksesan WFH menurut Higa dan Wijayanayako dalam (Mungkasa, 2020) adalah sebagai berikut:

- a. Waktu perjalanan, waktu menjadi pertimbangan untuk perusahaan dalam mempekerjakan karyawan berbasis satelit.
- b. Harga gedung, biaya perawatan dan sewa gedung daerah metropolitan sangat mahal mengharuskan perusahaan bekerja secara satelit.
- c. Jenis pekerjaan, jika pekerjaan berupa pemasaran dan penyelidikan yang mengharuskan karyawan berpindah-pindah.

- d. Ukuran perusahaan, bagi perusahaan kecil menciptakan sistem kerja dari rumah tidak berbasis satelit untuk mengurangi biaya operasional.
- e. Budaya organisasi, budaya bekerja dalam kelompok dan berkumpul diluar jam kantor mengurangi konsentrasi pekerja dan menurunkan produktivitas, sehingga kantor lebih memilih mempekerjakan karyawannya dengan sistem WFH.

Menurut Budhiekusuma, dkk (2017) melanjutkan bahwa yang menjadi faktor penentu dalam menunjang perkembangan konsep WFH adalah sebagai berikut:

- a. Dukungan penuh pemerintah dalam hal perbaikan regulasi
- b. Tersedianya kajian awal untuk melanjutkan uji coba skala kecil
- c. Adanya forum kolaborasi para pemangku kepentingan terkait baik dari pihak pemerintah atau non pemerintah dalam melaksanakan forum pertemuan berkala dalam melaksanakan Rencana Aksi Nasional.
- d. Penetapan kesesuaian jenis pekerjaan
- e. Pemilihan pekerja yang cocok
- f. Penetapan standar kinerja dengan mengacu pada kesuksesan melalui praktek unggulan negara lain.
- g. Pemberian insentif dan pemotongan pajak juga mendorong implementasi WFH dilingkungan kerja.
- h. Komitmen perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja dari rumah (*hardware*).

Menurut Mungkasa (2020) menambahkan faktor pendukung WFH lainnya adalah bencana non alam seperti COVID-19. Pandemi ini mengharuskan karyawan menggunakan sistem WFH dalam memenuhi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jiwanya. Saat ini kesuksesan WFH selama pandemi sebagai hasil uji coba keseluruhan penggunaan WFH di setiap sektor. WFH yang telah diuji sebelumnya terdapat dalam Bappenas yang dikenal sebagai *Flexi Work*. Produktivitas meningkat akibat keleluasaan waktu dan kurangnya gangguan, sehingga karyawan yang menginginkan fleksibilitas untuk memilih waktu selama bekerja sesuai dengan kebutuhan (Laprinse-Riguet, 2020).

Faktor yang mendorong kesuksesan di atas jelas mendukung penerapan WFH di masa pandemi COVID-19 saat ini mengharuskan seluruh masyarakat melakukan WFH untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan aturan *social distancing* dan *physical distancing*. Instansi pemerintah jelas mendukung penuh WFH, fleksibilitas waktu dan tempat juga memberikan kebebasan karyawan dalam meningkatkan kinerja yang mempengaruhi produktivitas perusahaan, forum pelaksanaan peningkatan kerja berbasis satelit juga mendukung pekerjaan sesuai tuntutan globalisasi saat ini, serta bagi perusahaan rintisan memberikan dampak terbesar untuk biaya operasionalnya.

3. Aspek-Aspek *Work from home*

Aspek-aspek yang menjadi pengukuran dari WFH menurut Williams dalam (Sakitri, 2020) adalah sebagai berikut:

- a. Adanya waktu dan ruang pribadi, yaitu waktu dan ruang yang dibutuhkan untuk memelihara kesehatan tubuh, pikiran dan jiwa.

- b. Adanya waktu untuk peduli dan memperhatikan orang terkasih, yaitu memberikan waktu ruang antara kerja dan keluarga.
- c. Adanya waktu untuk meningkatkan ekonomi dan finansial, yaitu fleksibilitas ini memberikan kesempatan untuk melakukan kerja tambahan disamping tugas utamanya.

Menurut Rincy dan Panchanatham (2010) menyatakan bahwa aspek-aspek dalam mengukur WFH adalah sebagai berikut:

- a. *Intrusion of personal life into work (IPWL)*, yaitu saat kehidupan pribadi individu yang kesulitan mengatur fleksibilitas waktu menjadi gangguan bagi pekerjaannya dan cenderung menunda pekerjaan karena tugas rumah tangga yang harus diselesaikan.
- b. *Intrusion of work into personal life (IWPL)*, yaitu sebaliknya bagi individu yang domain bekerja tidak mampu memberikan waktu untuk berinteraksi dengan keluarga.
- c. *Work enhancement by personal life (WEPL)*, yaitu sejauh mana peningkatan performa individu dalam bekerja akibat kehidupan pribadinya, emosi positif individu meningkatkan kepercayaan diri individu saat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.
- d. *Personal life enhancement by work (PLEW)*, yaitu peningkatan kualitas kehidupan pribadi dipengaruhi oleh produktivitas pekerjaan, seperti kesuksesan dalam mengatur waktu bekerja mempermudah individu dalam mengatur waktu dalam melakukan tugas pekerjaan rumah tangga.

Aspek pembentuk WFH menurut Gadecki, dkk (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Ruang, yaitu transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi dalam mengekspresi diri) ke dalam ruang publik semu (tempat kerja).
- b. Waktu, yaitu pengaturan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarahkan individu dapat bertabrakan dua sistem waktu siklik (tugas rumah tangga) dan waktu linear (tugas professional).
- c. Peran sosial, yaitu narasi mengenai diri sendiri sebagai pekerja dari rumah sebagai sebuah peran keluarga dan posisi *teleworker* yang konstan dilakukan.

4. Indikator-Indikator *Work from home*

Adapun indikator dari WFH menurut Timbal dan Mustabsat (2016) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai untuk memilih sendiri mengenai waktu dan tempat menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- b. Gangguan stress. Gangguan stress disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan, sehingga individu sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup.
- c. Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga berperan penting yang mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- d. Fleksibilitas waktu. Waktu perjalanan tidak diperlukan karena pegawai dapat bekerja kapanpun.

- e. Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu agar tubuh fit dan memperoleh hasil yang maksimal.
- f. Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kebebasan mengeluarkan ide-ide dalam memecahkan masalah akan memberikan hasil kerja yang maksimal, dimana produktivitas kinerjanya tinggi.
- g. Tekanan. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Adapun indikator-indikator WFH menurut Mustajab, dkk (2020) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja dihubungkan dengan pembagian waktu kerja dan kehidupan social. WFH memberikan keseimbangan dan keadilan terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab keluarga, sehingga hubungan keluarga menjadi lebih baik dan harmonis (Dokery, 2018). Keseimbangan kehidupan kerja dapat berhasil jika pekerja mampu membagi peran dalam pekerjaan dan keluarga.

- b. Fleksibilitas waktu dan tempat

Fleksibilitas yang diberikan selama WFH adalah fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Fleksibilitas ini memberikan keleluasaan bagi pekerja dalam memilih waktu dan tempat kerja, sehingga pekerja tidak terikat seperti bekerja secara konvensional.

Fleksibilitas waktu memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menghemat waktu yang sebelumnya bekerja dikantor membutuhkan waktu

saat pergi dan pulang kerja. Waktu yang sia-sia tersebut dapat dialokasikan untuk dimanfaatkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor ataupun pekerjaan rumah. Alokasi waktu inilah yang memberikan waktu yang berkualitas. Pekerja mendapatkan kesempatan menikmati lebih banyak waktu bersama keluarga tanpa harus meninggalkan pekerjaannya. Pekerja dapat membagi fokus selama berinteraksi dengan keluarga ataupun rekan kerjanya.

Namun fleksibilitas tempat memberikan lingkungan kerja yang nyaman tanpa diawasi langsung oleh manajer. WFH memberikan keleluasaan dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menjaga sikap dan perilaku di hadapan manajer. Fleksibilitas tempat berdampak psikologis terhadap pegawai yang dapat bekerja mandiri, dimana pegawai dapat terbebas dari tekanan kerja dari atasan.

Pekerja yang lebih nyaman dengan WFH ingin terbebas dari tekanan dan politik kantor dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pekerja yang berakibat terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan pekerja yang nyaman bekerja dikantor konvensional dapat mengalami tekanan dan stress kerja karena tidak mampu bekerja secara mandiri.

c. Multitasking

Multitasking atau peran ganda dominan dengan sistem WFH. Sebelum dilandasi pandemic COVID-19 dianjurkan untuk menerapkan social distancing. Perlindungan diberikan kepada keluarganya dengan membatasi interaksi, di mana sebelumnya pekerjaan rumah tangga dilakukan oleh asisten

rumah tangga dialihkan kepadanya. Sistem WFH memberikan dampak terhadap beban dan stress kerja akibat peran ganda yang dimilikinya. Beban dan stress kerja tidak berlaku bagi pasangan yang bisa berbagi tugas, tetapi justru membuat suasana di rumah lebih harmonis dan *team work*.

d. Gangguan

Selama WFH dihadapi berbagai gangguan teknis seperti keterbatasan perangkat elektronik dan kecepatan internet, sedangkan gangguan social seperti gangguan keluarga atau teman. Gangguan ini membuat pekerja kehilangan fokus dan memilih untuk menunda pekerjaan hingga menemukan kembali semangat kerja dan mengurangi gangguan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan.

WFH dapat menurunkan motivasi pada pekerja yang telah berkeluarga. Pekerja kehilangan fokus saat bersama keluarga. Gangguan teman atau rekan kerja seperti ajakan berkomunikasi melalui media social, interaksi social dengan rekan kerja tanpa berdiskusi tentang pekerjaan dan cenderung menikmati sarana hiburan yang dimilikinya. Gangguan ini membuatnya enggan mengerjakan tugas dan memilih untuk menunda pekerjaan mereka.

e. Keterbatasan komunikasi

Keterbatasan komunikasi seringkali disebabkan oleh permasalahan teknis seperti gangguan jaringan internet, sehingga mereka mengalami kesulitan untuk mengirim data dan informasi pekerjaan.

Menurut Mungkasa (2020) yang menjadi indikator-indikator dari WFH adalah sebagai berikut:

- a. Fleksibilitas waktu. Memberikan fleksibilitas waktu bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup yang lebih baik.
- b. Biaya operasional. Meminimalisasi biaya operasional pegawai dan perusahaan
- c. Produktivitas kerja. Meningkatkan produktivitas kerja jika pekerja berusaha maksimal dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya.
- d. Beban kerja. Pegawai dapat mengatur beban kerja sesuai dengan kemampuan, mengatur urusan pribadi dan membiasakan diri untuk bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya.
- e. Pengawasan. Pekerja melakukan absensi berbasis internet guna menjaga kedisiplinan kerja
- f. Keterbatasan komunikasi. WFH mengharuskan pekerja untuk bekerja dari rumah sehingga hubungan antar individu dengan rekan kerjanya melalui teknologi, sehingga sering terjadi miskomunikasi dan mengalami kesulitan dalam melakukan koordinasi kerja.
- g. Penurunan motivasi kerja. WFH membuat motivasi pegawai mulai pudar karena suasana kerja di rumah sangat berbeda dengan suasana kerja di kantor.
- h. Gangguan lingkungan kerja. Selama WFH adanya gangguan lingkungan saat bekerja seperti keluarga, pegawai tidak dapat membedakan antara waktu kerja dan waktu bersama keluarga. Bukan hanya itu gangguan teknis seperti keterbatasan akses internet akibat jaringan di wilayah terpencil.

WFH memberikan fleksibilitas waktu bukan serta merta menyelesaikan tanggung jawabnya dengan waktu sesuka hati pegawai, tetapi setiap tanggung jawab yang dilimpahkan kepada pegawai harus diselesaikan dengan waktu yang diberikan atau *deadline*. Fleksibilitas waktu bekerja pegawai di Indonesia menggunakan sistem *Variabel Working Hours* dimana pegawai harus hadir pada jam tertentu di kantor atau saat rapat tertentu dan pegawai dapat menetapkan waktu sendiri selebihnya ketika menyelesaikan tugasnya di rumah.

Menurut Atkinson, dkk (2011) menyatakan fleksibilitas WFH sebagai kemampuan pekerja mengendalikan waktu dan tempat kerja. Fleksibilitas waktu juga memberikan keleluasaan pekerja untuk mengatur beban kerja yaitu bebas memilih waktu kerja sesuai dengan batasan waktu yang diberikan atau *deadline*. Tingkat pengawasan berbasis data menjadikan para pegawai fokus akan kedisiplinan. Kebebasan inilah yang menjadi motivasi kerja pegawai.

C. Pengaruh *Work from home* Terhadap Prokrastinasi

Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh adalah lembaga yang mengatur Pelaksanaan Syariat Islam di wilayah Aceh. Lembaga ini berada di bawah kepemimpinan Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur. Selama masa pandemic COVID-19 instansi pemerintahan ini tidak dapat menjalankan kedudukan, fungsi dan wewenangnya dengan baik. Instansi ini harus mengikuti ketentuan dari Gubernur Aceh.

Sesuai dengan surat Gubernur mengatur penyesuaian sistem kerja seperti pejabat eselon I, II, III dan harus melaksanakan kerja di kantor setiap hari kerja. pegawai yang berusia 50 tahun atau dalam keadaan hamil atau menyusui agar

dapat bekerja dari rumah, pegawai yang terjangkit COVID-19 atau memiliki riwayat perjalanan luar negeri dan daerah terjangkit wajib melakukan karantina mandiri dan bekerja dari rumah. Instruksi inilah yang membuat pegawai di Dinas Syariat Islam sebagian bekerja dari rumah atau *Work from home* (WFH).

WFH jelas memberikan fleksibilitas waktu dan tempat bagi pegawai. WFH memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan kreativitas masing-masing. WFH tidak terlepas dari bantuan teknologi informasi dan komunikasi seperti jaringan internet. Bagi penikmat internet cenderung melakukan prokrastinasi. Menurut Blanchard & Hanle (2008) menyatakan bahwa faktor seorang menjadi prokrastinator adalah *pleasure-seeking* yaitu pencari kesenangan. Individu yang cenderung nikmat dengan internet sering melakukan kegiatan online terlebih penikmat media sosial, sehingga mereka lebih mengutamakan dunia online dibandingkan pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Ditambah dengan pengawasan yang dilakukan Dinas Syariat Islam dilakukan secara manual dimana pengawasan tugas dicek pada shift berikutnya dapat memberikan keleluasaan dalam melakukan prokrastinasi bagi pegawai. Hal ini didukung oleh pernyataan Green dan Tuckman dimana lingkungan yang rendah pengawasan menjadi penyebab terjadinya prokrastinasi. Sejalan dengan pemikiran Burka dan Lenora menjelaskan faktor eksternal prokrastinasi adalah adanya tekanan dari luar, meragukan kemampuan diri, lingkungan kontrol yang terlalu rendah dan tidak adanya informasi yang cukup (Kuswandi, 2009).

Pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor mengalami kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekannya. Bahkan saat melakukan WFH pegawai tidak mengetahui batasan antara kantor dengan rumah. Pegawai yang memiliki keluarga tepatnya anak kecil memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan dan orangtua, kesulitan dalam mengatur jadwal. Ketika sang anak membutuhkan perhatian orangtua, pegawai akan mengalihkan perhatiannya lalu menunda tugas yang sedang dikerjakannya.

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Arikunto (2019) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : Adanya pengaruh signifikan *Work from home* (WFH) terhadap prokrastinasi pada pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan *Work from home* (WFH) terhadap prokrastinasi pada pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

Berdasarkan hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa jika H_a diterima maka H_0 ditolak, sehingga semakin tinggi penerapan sistem WFH maka semakin tinggi prokrastinasi kerja yang dilakukan pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Sebaliknya jika H_a ditolak maka H_0 diterima, sehingga semakin rendah penerapan sistem WFH maka semakin rendah prokrastinasi yang dilakukan pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Dependen (Y): Prokrastinasi

Variabel Independen (X): *Work From Home*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah prokrastinasi dan WFH akan dijabarkan sebagai berikut:

A. Prokrastinasi

Menurut Ferrari dalam (Basri, 2017) prokrastinasi adalah perilaku penundaan dalam mengerjakan tugas tanpa mempertimbangkan tujuan disertai keyakinan-keyakinan irrasional yang melibatkan *trait* kepribadian individu yang dapat menimbulkan struktur mental yang saling terkait secara langsung maupun tidak langsung. Variabel prokrastinasi yang diukur dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Ferrari dalam (Basri, 2017) yaitu penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas (*perceived time*), keterlambatan dalam mengerjakan tugas (*perceived deadline*), memilih mengerjakan aktivitas yang menyenangkan dibandingkan tugas pekerjaan (*perceived priority*), dan adanya kesenjangan antara keinginan dan tindakan (*intention-action*).

B. *Work From Home*

Menurut Mustajab, dkk (2020) menyatakan bahwa WFH adalah perubahan sistem kerja suatu organisasi yang dilakukan di luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana interaksi antara atasan dengan bawahan. Variabel WFH yang diukur dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Mustajab, dkk (2020) yaitu keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas waktu dan tempat, multitasking, keterbatasan komunikasi dan gangguan.

C. **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf yang bekerja di Dinas Syariah Islam Aceh yang terdiri dari Eselon II Kepala dinas, Eselon III, Eselon IV, PNS dan non PNS.

Total keseluruhan pegawai dan staf yang bekerja di wilayah Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh dan menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 298 orang. Rincian struktur pegawai yang bekerja di wilayah Dinas Syariat Islam dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1
Struktur Pegawai dan Staf Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh

KEPALA DINAS						
Dr. EMK. Alidar, S.Ag., M.Hum						
No	Bagian	Eselon III	Eselon IV	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Umum	1	1	9	7	37
2	Kepegawaian dan Tata Laksana		1	3	1	
3	Perencanaan dan Program		1	4	1	
4	Keuangan		1	6	1	
5	Bina Hukum Syariat Islam dan HAM	1	3	7	4	15
6	Penyuluhan Agama dan Tenaga Dai	1	3	10	195	209
7	Peribadatan, Syiar Islam dan Pengembangan Sarana Keagamaan	1	3	5	0	9
8	Pengembangan dan Pemahaman Al-Qur'an	1	3	8	5	17
9	Pengelola Masjid Baiturrahman	1	3	6	1	11
Total		6	19	58	215	298

(Sumber: Dokumentasi Penelitian, 2020)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang berfokus pada tujuan penelitian, namun tidak berdasarkan random, daerah atau strata. Pertimbangan yang dilakukan peneliti dalam menentukan sampel pegawai dan staf Dinas Syariat Islam berdasarkan kriteria berikut:

1. Berstatus PNS dan maksimum jabatan Eselon IV
2. Melakukan WFH secara shift dalam tiga bulan terakhir
3. Bekerja dalam ruang lingkup kantor konvensional.

Kriteria pengambilan sampel penelitian ini berlaku untuk pegawai yang berstatus PNS dengan maksimal jabatan Eselon IV dan bekerja secara shift selama tiga bulan terakhir. Hal ini tidak berlaku bagi pegawai yang memiliki jabatan di atas Eselon IV yaitu kepala dinas, sekretaris dan kepala bidang yang diharuskan masuk kerja setiap hari selama pandemi. Bagi pegawai yang bekerja di luar lingkup kantor konvensional tidak dapat dijadikan sampel, karena pegawai dan staf tersebut melakukan WFH secara penuh seperti bagian pemberdayaan tenaga keagamaan dai di wilayah perbatasan dan daerah terpencil.

Berdasarkan kriteria sampel dalam penelitian ini setelah dilakukan pertimbangan, maka jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 77 pegawai. Namun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai setelah dikurangi 30 pegawai yang dijadikan sampel ujicoba instrumen. Kemudian setiap sampel yang telah ditentukan akan didistribusikan kuisioner yang dapat diisi sesuai dengan pendapatnya masing-masing.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Data dikumpulkan dari tanggapan masing-masing responden mengenai aitem pernyataan prokrastinasi dan WFH pada lembar kuisioner. Poin setiap kuisioner ditentukan berdasarkan skala *likert* (Sugiyono, 2013). Skala *likert* dalam penelitian ini dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban tanpa menggunakan jawaban netral atau ragu-ragu guna menjaga keakuratan data. Jawaban netral dihilangkan karena jika pilihan tersebut disediakan maka responden cenderung

akan memilihnya, sehingga data mengenai perbedaan pendapat responden menjadi kurang informatif.

Pernyataan disajikan berbentuk aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal positif mengenai objek di mana responden mendukung atau memihak pada suatu objek. Sebaliknya aitem *unfavorable* adalah pernyataan yang berisi hal negatif mengenai objek sikap di mana responden tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang ingin diungkap (Azwar, 2012). Rincian bobot penilaian aitem kuisioner menggunakan *skala likert* dapat diinterpretasikan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

(Sumber: Azwar, 2012)

Rincian variabel penelitian ditinjau dari indikator yang ingin diukur akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Skala Prokrastinasi

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel dependen prokrastinasi menggunakan skala indikator yang dipaparkan oleh Ferrari (1995) yaitu penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas yang dihadapi (*perceived time*), keterlambatan dalam mengerjakan tugas (*perceived deadline*), memilih mengerjakan aktivitas yang menyenangkan dibandingkan tugas pekerjaan (*perceived priority*), dan adanya kesenjangan antara keinginan dan tindakan (*intention-action*).

Jumlah aitem kuisioner dalam skala ini sebanyak 40 pernyataan kemudian dibagi menjadi 20 pernyataan *unfavourable* dan 20 pernyataan *favourable*. Rincian jumlah aitem indikator prokrastinasi akan diuraikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Blue Print Skala Prokrastinasi

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Penundaan untuk memulai ataupun menyelesaikan tugas yang dihadapi	5	5	10	25%
2	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas	5	5	10	25%
3	Memilih mengerjakan aktivitas lain yang lebih menyenangkan	5	5	10	25%
4	Adanya kesenjangan antara keinginan dan tindakan	5	5	10	25%
Total		20	20	40	100%

(Sumber: Instrumen Penelitian, 2020)

Setelah pembagian jumlah aitem masing-masing indikator prokrastinasi dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Selanjutnya aitem diuraikan dalam kuisioner (terlampir) dengan keterangan nomor aitem untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala Prokrastinasi Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Penundaan untuk memulai ataupun menyelesaikan tugas yang dihadapi	1, 9, 17, 25, 33	5, 14, 22, 30, 38	10
2	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas	2, 12, 19, 26, 36	6, 13, 16, 18, 32	10
3	Memilih mengerjakan aktivitas lain yang lebih menyenangkan	3, 11, 24, 27, 35	7, 21, 29, 37, 40	10
4	Adanya kesenjangan antara keinginan dan tindakan	4, 10, 20, 28, 34	8, 15, 23, 31, 39	10
Total		20	20	40

(Sumber: Instrumen Penelitian, 2020)

2. Skala *Work From Home*

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel independen WFH menggunakan skala indikator yang dipaparkan oleh Mustajab, dkk (2020) yaitu keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas waktu dan tempat, *multitasking*, keterbatasan komunikasi, dan gangguan. Tidak keseluruhan indikator yang digunakan, peneliti memilih indikator yang dapat memicu terjadinya prokrastinasi. Jumlah aitem kuisisioner dalam skala ini sebanyak 40 pernyataan kemudian dibagi menjadi 20 pernyataan *unfavorable* dan 20 pernyataan *favorable*. Rincian jumlah aitem indikator dari WFH akan diuraikan dalam Tabel 5.

Tabel 5
Blue Print Skala WFH

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Keseimbangan kehidupan kerja	4	4	8	20%
2	Fleksibilitas waktu dan tempat	4	4	8	20%
3	<i>Multitasking</i>	4	4	8	20%
4	Keterbatasan komunikasi	4	4	8	20%
5	Gangguan	4	4	8	20%
Total		20	20	40	100%

(Sumber: Instrumen Penelitian, 2020)

Setelah pembagian jumlah aitem masing-masing indikator WFH dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Selanjutnya aitem diuraikan dalam kuisisioner (terlampir) dengan keterangan nomor aitem untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Distribusi Aitem Skala WFH Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keseimbangan kehidupan kerja	1, 21, 31, 36	8, 19, 29, 32	10
2	Fleksibilitas waktu dan tempat	2, 14, 24, 33	9, 20, 30, 34	10
3	<i>Multitasking</i>	3, 12, 23, 38	6, 17, 27, 39	10
4	Keterbatasan komunikasi	11, 16, 22, 25	7, 4, 13, 35	10
5	Gangguan	10, 15, 26, 40	5, 18, 28, 37	10
Total		20	20	40

(Sumber: Instrumen Penelitian, 2020)

Instrumen yang baik adalah instrumen yang telah diujicoba kemudian di analisis tingkat validitas dan reliabilitas. Instrumen dapat digunakan jika sudah valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas akan diuraikan sebagai berikut:

A. Uji Validitas

Validitas aitem merupakan ukuran kecermatan suatu aitem dalam melakukan pengukuran penelitian (Azwar, 2010). Uji validitas aitem butir kuisisioner merupakan seberapa cermat suatu aitem dalam mengukur apa yang ingin diukur. Aitem dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Uji validitas aitem pada penelitian ini dilakukan dengan validasi isi, dimana aitem yang akan diuji terlebih dulu dianalisis rasional oleh ahli atau *professional judgement* (Azwar, 2010).

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur kestabilan suatu alat ukur. Aitem kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Computer*. Uji reliabilitas ini bisa dilakukan secara bersama-sama

terhadap seluruh pertanyaan (Gunawan, 2015). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka skala tersebut reliabel

Angka koefisien reabilitas berada di rentang 0 sampai 1,00. Bila semakin tinggi koefisien reliabilitasnya yaitu mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, begitu juga sebaliknya apabila koefisien semakin mendekati 0 maka dinyatakan semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012). Tingkat reliabel suatu skala dapat dilihat dari skala *Cronbach's Alpha* (α) dimulai dari 0,00 sampai 1,00. Bila semakin tinggi nilai alpha yaitu mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, begitu juga sebaliknya apabila nilai alpha semakin mendekati 0 maka dinyatakan semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2010). *Range* tingkat kepercayaan suatu skala diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 7
Tingkat Reliabilitas dengan Model Alpha Cronbach

Rentang Nilai Alpha Cronbach	Kategori
0,00 – 0,20	kurang reliabel
0,21 – 0,40	agak reliabel
0,41 – 0,60	cukup reliabel
0,61 – 0,80	reliabel
0,81 – 1,00	sangat reliabel

Sumber: Azwar, 2010

E. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji regresi untuk mengetahui pengaruh *work from home* (WFH) terhadap prokrastinasi pegawai di Dinas Syariat Islam provinsi Aceh. Sebelum melakukan uji regresi data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas, yang akan diurai sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* pada data residu dengan bantuan *SPSS Version 23.0 For Windows* agar dapat mengetahui distribusi secara teoritis (Gunawan, 2015). Adapun kriteria keputusan uji normalitas adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen (Gunawan, 2015). Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan uji *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji linearitas adalah jika signifikansi $p < 0,05$ maka data kedua variabel linear, sebaliknya jika signifikansi $p > 0,05$ maka data kedua variabel tidak linear.

3. Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh WFH terhadap prokrastinasi pada pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan satu variabel independen, sehingga uji regresi yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana. Uji regresi linier sederhana dilakukan dengan bantuan *SPSS Version 23 for windows*. Regresi linear sederhana adalah pengaruh satu variabel dependen dengan

satu variabel independen berdasarkan formulasi persamaan matematis yang meramalkan hubungan sebab akibat yang kontinu (Gunawan, 2015).

Hasil output dari analisis regresi linear sederhana akan menjawab hipotesis penelitian. Kriteria pengujian uji hipotesis regresi linear adalah jika $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti adanya pengaruh signifikan *Work from home* (WFH) terhadap prokrastinasi pada pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan *Work from home* (WFH) terhadap prokrastinasi pada pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. (Gunawan, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh yang berada di Jl. T. Nyak Arief No.221, Jeulingke. Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan selama delapan hari dimulai sejak 28 Juli – 04 Agustus 2021. Penelitian ini dilakukan pada 47 pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh yang berstatus PNS dan Eselon IV yang memiliki pengalaman bekerja secara *shift* atau WFH selama tiga bulan terakhir. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 298 pegawai dan karyawan yang bekerja di wilayah kantor Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Saat ini Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh berada dibawah pimpinan DR. EMK. Alidar, S.Ag, M.Hum.

Dinas Syariat Islam adalah lembaga perangkat daerah yang mengandung unsur Pelaksana Syariat Islam di lingkungan Pemerintah Daerah yang berada di bawah naungan Gubernur. Dinas ini mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas umum dan khusus pemerintah daerah dan pembangunan serta bertanggung jawab dibidang Pelaksanaan Syariat Islam. Dinas Syariat Islam didirikan semenjak 25 Januari 2002 oleh Gubernur Aceh Ir. Abdullah Puteh, M.Si. Kepala dinas untuk pertama kali dipimpin oleh Prof. Dr. H. Al Yasa' Abubakar M.A.

Pembentukan lembaga ini merupakan respon konkrit untuk menyahuri pemberlakuan UU Nomor 44 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Keistimewaan Aceh dan UU Nomor 18 Tahun 2001 mengenai Otonomi Khusus bagi Nanggroe

Aceh Darussalam. Tujuan didirikan lembaga ini adalah untuk mengaktualisasi risalah Islam secara kaffah sebagai sistem hidup universal. Hal ini dapat membangun dan mewujudkan masyarakat yang paham akan kebijakan, menjauhi kemungkaran dan saling menghormati antara hak dan kewajiban, serta patuh dan taat kepada Allah SWT. Lembaga ini lahir dengan nilai kebersamaan, transparansi dan profesionalisme.

1. Visi dan Misi Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh

a. Visi

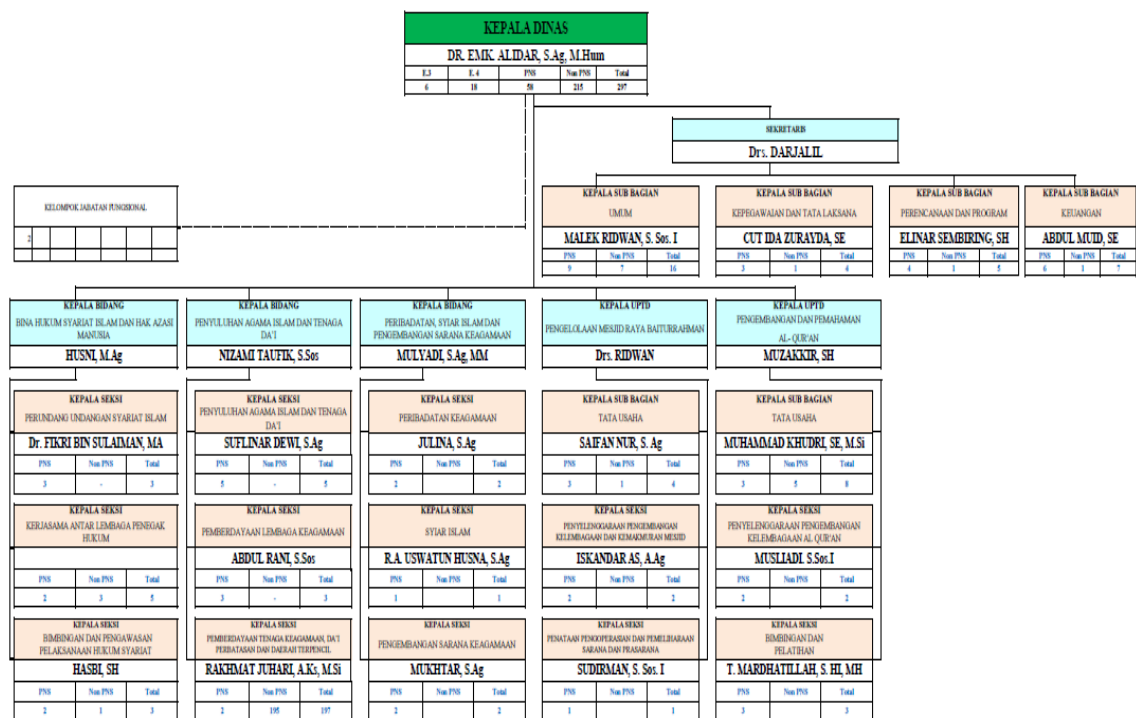
“Terwujudnya Masyarakat Aceh yang Damai, Adil, Sejahtera dan Bermatabat berdasarkan Syariat Islam.”

b. Misi

- 1) Membina Kegiatan Keagamaan Umat Islam dalam bidang aqidah, ibadah dan akhlak.
- 2) Membina kelembagaan hukum, kerjasama dan penataan perundangan-undangan syariat Islam;
- 3) Membina dan meningkatkan kualitas tenaga penyuluh agama Islam (da'i) dan lembaga-lembaga keagamaan;
- 4) Membina aktifitas peribadatan, penyamarakan syiar Islam dan memfasilitasi ketersediaan sarana keagamaan;
- 5) Membina lembaga pengembangan tilawatil qur'an dan meningkatkan penghayatan dan pengamalan Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Melakukan penataan, pengelolaan dan pengembangan Mesjid Raya Baiturrahman dalam pelayanan umat;

- 7) Melakukan kajian, pelatihan (training) dan pengembangan sumberdaya syariat;
- 8) Membina kemakmuran dan membangun toleransi antar umat beragama.

2. Struktur Organisasi Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh



Gambar 1. Struktur Kerja Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh

B. Persiapan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian perlu dilakukan beberapa tahapan terlebih dahulu. Peneliti harus mempersiapkan segala hal yang dibutuhkan dalam penelitian ini agar memudahkan pelaksanaan penelitian dan menghindari terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan yang dilakukan dengan memulai dari pengurusan surat izin penelitian dan penyusunan alat ukur. Pengurusan perizinan dilakukan agar mempermudah peneliti dalam pengambilan

data. Penyusunan alat ukur dilakukan agar penyebaran instrumen atau skala valid dan dapat dipercaya.

1. Pengurusan Surat Izin

Pengurusan surat izin sebagai langkah formal untuk melakukan perizinan dalam pengambilan data di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Langkah pertama, peneliti mengajukan permohonan izin kepada pihak universitas pada tanggal 28 Juli 2021. Kemudian surat permohonan izin yang dituju ke Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 194/UM.M₆/F/2021 pada tanggal 28 Juli 2021. Setelah itu pihak Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh membalas dengan surat keterangan izin untuk melakukan penelitian dengan nomor surat 070/1797 pada tanggal 04 Agustus 2021. Perizinan ini memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang akan diisi oleh responden atau sampel. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala prokrastinasi dan skala WFH yang diukur berdasarkan perhitungan skala *likert*.

Skala prokrastinasi terdiri dari 40 aitem yang dijabarkan dari indikator yang dikemukakan oleh Ferrari (dalam Basri, 2017) yaitu penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, memilih mengerjakan aktivitas yang menyenangkan dibandingkan tugas pekerjaan, dan adanya kesenjangan antara keinginan dan tindakan. Skala WFH terdiri dari 40

aitem yang dijabarkan dari indikator yang dikemukakan oleh Mustajab, dkk (2020) yaitu keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas waktu dan tempat, multitasking, keterbatasan komunikasi dan gangguan.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan semenjak tanggal 11- 13 Juli 2021 dalam rangka melakukan uji coba kepada 30 pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Kemudian peneliti melakukan analisis reliabilitas item untuk mendiskriminasi item yang tidak valid. Hasil uji instrumen pada skala prokrastinasi diperoleh 27 aitem yang valid dan reliabel dari 40 aitem, sedangkan pada skala WFH diperoleh 28 aitem yang valid dan reliabel dari 40 item. Selanjutnya, skala tersebut didistribusikan kepada pegawai melalui *Google Form* dan penyebaran *link* melalui forum pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh di aplikasi *Whatsapp*.

Penelitian dimulai pada tanggal 28 Juli – 04 Agustus 2021. Peneliti menyerahkan surat permohonan izin kepada pihak Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh, kemudian menyerahkan skala penelitian setelah melalui perizinan. Jumlah sampel dipilih dengan teknik *probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Pemilihan dilakukan berdasarkan kriteria dengan status PNS dan maksimum jabatan Eselon IV, melaksanakan WFH minimal tiga bulan terakhir, dan bekerja dalam ruang lingkup kantor konvensional.

Setelah pengumpulan data dilakukan, perlu langkah tabulasi data penelitian terlebih dahulu. Kemudian dilakukan analisis uji normalitas dan linearitas sebagai syarat dari uji regresi linear sederhana. Uji regresi ini diperlukan dalam menjawab hipotesis penelitian ini.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

Setelah kedua skala penelitian disusun oleh peneliti, kemudian dilakukan validasi isi dengan analisis rasional oleh ahli yaitu dosen pembimbing. Peneliti memberikan *blue print* melalui aitem yang sesuai dengan indikator. Validasi isi melewati beberapa kali revisi terhadap butiran aitem yang kurang baik. Skala yang sudah tervalidasi isi, dilakukan uji coba kepada 30 pegawai Dinas Syariat Islam yang dijadikan uji coba. Tujuan uji coba dilakukan untuk menyaring aitem-aitem yang tidak valid guna menyiapkan alat ukur yang baik. Skala didistribusikan melalui *Google Form* melalui aplikasi *Whatsapp*, dikarenakan situasi pandemi saat ini mengharuskan pegawai bekerja dari rumah. Selanjutnya data dari uji coba dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas agar keseluruhan aitem yang digunakan sebagai skala penelitian terbukti sah dan dapat dipercaya.

a. Hasil Diskriminasi Aitem

Diskriminasi aitem uji coba yang tidak valid dilakukan melalui analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Pengambilan keputusannya yaitu aitem dikatakan valid jika memenuhi kriteria *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$ (Azwar, 2012). Hasil dari diskriminasi aitem uji coba secara keseluruhan pada skala prokrastinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Diskriminasi Aitem Skala Prokrastinasi Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Penundaan untuk memulai ataupun menyelesaikan tugas yang dihadapi	1, 9, 17, 25, 33	<u>5</u> , 14, 22, 30, 38	10
2	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas	<u>2</u> , 12, 19, <u>26</u> , 36	<u>6</u> , <u>13</u> , 16, <u>18</u> , <u>32</u>	10
3	Memilih mengerjakan aktivitas lain yang lebih menyenangkan	3, 11, <u>24</u> , 27, 35	7, 21, <u>29</u> , <u>37</u> , 40	10
4	Adanya kesenjangan antara keinginan dan tindakan	<u>4</u> , 10, 20, 28, <u>34</u>	<u>8</u> , 15, 23, 31, 39	10
Total		20	20	40

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem yang tidak valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS Version 23.0 for Windows, 2021

Tabel di atas menunjukkan aitem skala prokrastinasi yang gugur sebanyak 13 aitem terdapat pada nomor aitem 2, 4, 5, 6, 8, 13, 18, 24, 26, 29, 32, 34 dan 37. Kemudian aitem yang tidak valid dihapus dari skala penelitian. Hasil dari item yang sudah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Aitem Prokrastinasi Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Penundaan untuk memulai ataupun menyelesaikan tugas yang dihadapi	9	1	10
2	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas	4	6	10
3	Memilih mengerjakan aktivitas lain yang lebih menyenangkan	7	3	10
4	Adanya kesenjangan antara keinginan dan tindakan	7	3	10
Total		27	13	40

Sumber: Pengolahan Data SPSS Version 23.0 for Windows, 2021

Tabel di atas menunjukkan aitem yang valid sebanyak 27 aitem, sedangkan aitem yang gugur sebanyak 13 aitem. Selain aitem yang gugur, aitem valid akan digunakan dalam penelitian ini.

Adapun hasil dari diskriminasi aitem uji coba pada skala WFH secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Diskriminasi Aitem Skala WFH Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keseimbangan kehidupan kerja	<u>1</u> , 21, 31, <u>36</u>	8, 19, <u>29</u> , 32	10
2	Fleksibilitas waktu dan tempat	<u>2</u> , 14, <u>24</u> , 33	9, 20, 30, <u>34</u>	10
3	<i>Multitasking</i>	3, 12, 23, 38	6, <u>17</u> , 27, 39	10
4	Keterbatasan komunikasi	11, <u>16</u> , 22, <u>25</u>	<u>7</u> , <u>4</u> , 13, 35	10
5	Gangguan	10, 15, 26, 40	5, 18, 28, <u>37</u>	10
Total		20	20	40

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem yang tidak valid
Sumber: Pengolahan Data SPSS Version 23.0 for Windows, 2021

Tabel di atas menunjukkan aitem skala WFH yang gugur sebanyak 12 aitem terdapat pada nomor aitem 1, 2, 4, 7, 16, 17, 24, 25, 29, 34, 36, dan 37. Kemudian aitem yang tidak valid dihapus dari skala penelitian. Hasil dari item yang sudah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11
Hasil Analisis Aitem WFH Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Keseimbangan kehidupan kerja	5	3	8
2	Fleksibilitas waktu dan tempat	5	3	8
3	<i>Multitasking</i>	7	1	8
4	Keterbatasan komunikasi	4	4	8
5	Gangguan	7	1	8
Total		28	12	40

Sumber: Pengolahan Data SPSS Version 23.0 for Windows, 2021

Tabel di atas menunjukkan aitem skala WFH yang valid sebanyak 28 aitem, sedangkan aitem yang gugur sebanyak 12 aitem. Selain aitem yang gugur, aitem valid akan digunakan dalam penelitian ini. Kemudian aitem tersebut akan diisi oleh sampel berdasarkan kondisi selama WFH.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat tingkat kepercayaan terhadap aitem pada skala tersebut. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha* berbasis *SPSS Version 23.0 for Windows*. Aitem pada skala secara keseluruhan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Tingkat reliabel suatu skala dapat dilihat dari skala *Cronbach's Alpha* (α) dimulai dari 0,00 sampai 1,00. Bila semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, begitu juga sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati 0 maka dinyatakan semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2010). Adapun hasil dari analisis uji reliabilitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak valid dibuang		
Prokrastinasi	0,884	40
WFH	0,856	40
Setelah aitem tidak valid dibuang		
Prokrastinasi	0,953	27
WFH	0,939	28

Sumber: Pengolahan Data *SPSS Version 23.0 for Windows*, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan reliabilitas skala prokrastinasi dan WFH. Nilai reliabilitas untuk skala prokrastinasi adalah 0,884 dari 48 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang, reliabilitas menjadi 0,953 dari 27 aitem, dapat dilihat sebelum dan sesudah aitem dibuang nilai *Cronbach's*

$Alpha > 0,60$ dan keseluruhan aitem reliabel. Tingkat reliabilitas skala prokrastinasi berada pada kategori sangat reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1,00 atau berada pada rentang 0,81 – 1,00.

Nilai reliabilitas untuk skala WFH adalah 0,856 dari 48 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang, reliabilitas menjadi 0,939 dari 28 aitem, dapat dilihat sebelum dan sesudah aitem dibuang nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan keseluruhan aitem reliabel. Tingkat reliabilitas skala WFH berada pada kategori sangat reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1,00 atau berada pada rentang 0,81 – 1,00.

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh WFH terhadap prokrastinasi pada pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Jadi subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Sebelumnya diuraikan mengenai jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai dari 77 pegawai dalam populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria berstatus PNS dan dengan jabatan maksimum Eselon IV, melakukan WFH minimal dalam kurun waktu tiga bulan terakhir, serta bekerja dalam ruang lingkup kantor konvensional.

Peneliti perlu melakukan analisis karakteristik responden dalam menyeleksi data pegawai tersebut sesuai dengan kriteria penelitian dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Hal ini dikarenakan skala didistribusikan secara

online melalui *Google Form*. Karakteristik responden akan ditinjau berdasarkan usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, jadwal shift dan bagian penugasan dalam ruang lingkup Dinas Syariat Islam.

Adapun rincian mengenai karakteristik responden yang ditinjau dari usia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frekuensi	Persentase
Valid	31 - 35 tahun	2	4,3%
	36 - 40 tahun	12	25,5%
	41 - 45 tahun	17	36,2%
	46 - 50 tahun	11	23,4%
	51 - 55 tahun	5	10,6%
	Total	47	100%

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan usia pegawai dalam penelitian ini mulai dari 31 – 35 tahun sebanyak 2 pegawai atau 4,3%, rentang usia 36 – 40 tahun sebanyak 12 pegawai atau 25,5%, rentang usia 41-45 tahun sebanyak 17 pegawai atau 36,2%, rentang usia 46 – 50 tahun sebanyak 7 pegawai atau 10,6%, dan rentang usia 51 – 55 tahun sebanyak 5 pegawai atau 10,6%. Jadi, responden dalam penelitian ini mayoritas berada dalam rentang usia 41-45 tahun.

Adapun data responden yang didistribusikan kuisioner yang ditinjau dari jenis kelamin dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 14
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Valid	Laki-Laki	26	55,3%
	Perempuan	21	44,7%
	Total	47	100%

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 pegawai atau 55,3% dari keseluruhan responden. Namun pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 pegawai atau 44,7% dari keseluruhan responden. Jadi responden pada penelitian ini mayoritasnya adalah laki-laki.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi statistik merupakan gambaran penelitian fokus terhadap penyajian dan klasifikasi data. Berdasarkan pengisian data yang dilakukan oleh pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh mengenai tingkat prokrastinasi dan WFH pegawai dapat ditentukan melalui kategorisasi. Kategorisasi dilakukan guna melihat sejauh mana tingkat prokrastinasi secara berjenjang menurut nilai kontinu variabel yang diukur (Azwar 2012). Sebelum melakukan kategori perlu terlebih dahulu dianalisis deskripsi statistik menggunakan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*.

Penentuan kategorisasi dapat diukur melalui nilai minimum, maksimum, mean teoritik dan standar deviasi data. Perhitungan kategorisasi pola perilaku responden mengenai prokrastinasi dan persetujuan terhadap sistem WFH dapat menggunakan rumus Azwar (2012) dengan kategorisasi tinggi, sedang dan rendah. Berikut merupakan persamaan dalam menentukan rentang masing-masing kategorisasi.

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = (\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

Deskripsi data statistik diperlukan untuk menentukan nilai mean teoritik dan standar deviasi populasi yang akan disubstitusikan kedalam persamaan kategorisasi. Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik data penelitian dengan bantuan SPSS for Windows dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut ini.

Tabel 15
Deskripsi Statistik Data secara Teoritik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Range	Std. Deviation
Prokrastinasi	47	42	92	67	50	8.3
WFH	47	64	91	77.5	27	4.5

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan pegawai memiliki nilai prokrastinasi terendah adalah 42 dan pegawai yang memiliki nilai prokrastinasi tertinggi adalah 92, sedangkan rata-rata nilai prokrastinasi pada pegawai diperoleh sebesar 67 dengan nilai standar deviasi sebesar 8,3. Namun nilai terendah WFH pegawai adalah 64 dan nilai tertinggi WFH pegawai adalah 91, sedangkan rata-rata nilai WFH pegawai diperoleh sebesar 77,5 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,5. Nilai-nilai ini akan disubstitusikan ke dalam persamaan kategorisasi atau persamaan sebelumnya. Setelah dianalisis nilai mean dan standar deviasi diperoleh kategorisasi skala prokrastinasi dan WFH dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16
Kategorisasi Skala Prokrastinasi dan WFH

Kategorisasi	Variabel	
	Prokrastinasi	WFH
Rendah	$X < 59$	$X < 73$
Sedang	$59 \leq X < 75$	$73 \leq X < 82$
Tinggi	$75 \leq X$	$82 \leq X$

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan nilai kategorisasi pada tabel di atas, skala prokrastinasi memperoleh rentang nilai kategorisasi rendah berkisar antara 42 – 58, kategori

sedang berkisar antara 59 – 74 dan kategori tinggi berkisar antara 75 – 92. Rentang kategorisasi WFH pada pegawai dengan kategori rendah nilainya berkisar antara 64 – 72, kategori sedang berkisar antara 73 – 81 dan kategori tinggi berkisar antara 82 – 91. Nilai rentang kategorisasi ini diperlukan untuk mengetahui persentase pegawai yang berada dalam kategori rendah, sedang ataupun tinggi. Persentase kategorisasi skala prokrastinasi dan WFH pegawai dapat dianalisis dengan analisis frekuensi menggunakan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Adapun hasil analisis persentase kategorisasi prokrastinasi dan WFH pada pegawai Dinas Syariah Islam dapat diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 17
Persentase Kategorisasi Prokrastinasi dan WFH pegawai

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
Prokrastinasi	Rendah (42 - 58)	Sedang (59 - 74)	Tinggi (75 - 92)	47
	18 (38,3%)	6 (12,8%)	23 (48,9%)	
WFH	Rendah (64 - 72)	Sedang (73 - 81)	Tinggi (82 - 91)	47
	29 (61,7%)	13 (27,7%)	5 (10,6%)	

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2021

Data penelitian di atas menunjukkan mayoritas pegawai DSI memiliki karakter prokrastinasi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 23 pegawai atau 48,9% dari keseluruhan pegawai yang diteliti, sedangkan sisanya pegawai berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 6 pegawai atau 12,8% dan pada kategori rendah sebanyak 18 pegawai atau 38,3. Data penelitian ini menunjukkan mayoritas pegawai yang belum mampu beradaptasi dengan WFH dan berada pada kategori

rendah sebanyak 29 pegawai atau 61,7% dari keseluruhan pegawai, sedangkan sisanya berada pada kategori sedang sebanyak 13 pegawai atau 27,7%, dan pada kategori tinggi sebanyak 5 pegawai atau 10,6%. Data diatas menunjukkan mayoritas pegawai memiliki prokrastinasi tinggi dan kemampuan adaptasi WFH rendah.

3. Uji Asumsi

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh WFH terhadap prokrastinasi pegawai Dinas Syariat Islam. Sesuai dengan tujuan penelitian untuk melihat pengaruh diperlukan uji regresi linear. Namun sebelum melakukan analisis hipotesis menggunakan uji regresi linear dibutuhkan terlebih dahulu uji asumsi sebagai syarat uji parametris yaitu uji regresi linear. Uji asumsi dilakukan dengan analisis uji normalitas untuk menguji data residual berdistribusi normal atau tidak, sedangkan uji linearitas untuk mengkonfirmasi kedua variabel memiliki hubungan linear atau tidak.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* pada data residu dengan bantuan *SPSS Version 23.0 For Windows* agar dapat mengetahui distribusi secara teoritis (Gunawan, 2015). Adapun kriteria keputusan uji normalitas adalah jika $p > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dari data residual dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 18

Hasil Uji Normalitas

Linearitas	Kolmogrov-Smirnov Test	Sig. (p)	Hasil	Kesimpulan
Prokrastinasi	0,197	0,000	$P < 0,05$	Tidak Normal
WFH	0,156	0,006	$p > 0,05$	
Residual	0,127	0,057	$p > 0,05$	Normal

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil analisis uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* pada variabel prokrastinasi sebesar 0,197 dengan nilai p sebesar 0,000. Sedangkan pada variabel WFH diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,156 dengan p sebesar 0,006. Kedua skala menunjukkan uji normalitas total yaitu $p < 0,05$ sehingga kedua data variabel tidak berdistribusi normal. Selanjutnya perlu dilakukan uji normalitas dengan nilai residual. Uji normalitas residual diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,127 dengan nilai p sebesar 0,057. Hasil ini menunjukkan nilai $p > 0,05$ artinya kedua data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel WFH dengan variabel prokrastinasi. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Test for Linearity* menggunakan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji linearitas adalah jika signifikansi $p < 0,05$ maka data kedua variabel linear, sebaliknya jika signifikansi $p > 0,05$ maka data kedua variabel tidak linear.

Tabel 19
Hasil Uji Linearitas

Linearitas	F	P	Hasil	Kesimpulan
WFH*	6,294	0,000	$p < 0,05$	Linear

1	.732 ^a	.536	.525	9.663	.536	51.883	1	45	.000
---	-------------------	------	------	-------	------	--------	---	----	------

a. Predictors: (Constant), WFH

b. Dependent Variable: Prokrastinasi

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2021

Berdasarkan hasil dari analisis regresi di atas, dapat dilihat bahwa ada pengaruh yang signifikan antara WFH terhadap prokrastinasi pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Hal ini dilihat dari nilai p sebesar 0,000 yaitu $p < 0,05$. Taraf signifikansi R diperoleh sebesar 0,732 dimana WFH memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap prokrastinasi. WFH memberikan pengaruh sangat signifikan terhadap prokrastinasi kerja pegawai dilihat dari nilai R sebesar 0,732. Sumbangan variabel WFH terhadap prokrastinasi dilihat dari nilai *R-Square* yaitu 0,536 artinya WFH mempengaruhi prokrastinasi sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, adanya pengaruh WFH terhadap prokrastinasi kerja pada pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh, dimana hasil regresi diperoleh nilai p sebesar 0,000 dimana $p < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Sumbangan variabel WFH terhadap prokrastinasi dilihat dari nilai *R-Square* yaitu 0,536 artinya WFH mempengaruhi prokrastinasi sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sehubungan dengan kondisi wilayah Aceh khususnya Banda Aceh mengatur aparatur untuk bekerja secara WFH. WFH yang diterapkan di wilayah ini adalah secara *shift* untuk menjalankan roda pemerintahan khususnya Dinas Syariat Islam. WFH dilakukan untuk meminimalisir penyebaran virus Covid-19

selama masa pandemi. WFH merupakan perubahan sistem kerja suatu organisasi yang dilakukan di luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana interaksi antara atasan dengan bawahan (Mustajab, dkk, 2020). Pegawai yang mampu bekerja dengan sistem WFH yang baik yaitu mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja, mampu mengontrol fleksibilitas waktu dan tempat kerja, mampu melakukan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga di saat bersamaan, mampu mengatasi gangguan, dan mengatasi keterbatasan komunikasi.

Pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh melakukan WFH secara *shift*. Ketika pegawai bekerja secara WFH pegawai memiliki fleksibilitas waktu dan tempat selama bekerja, tidak kontak langsung dengan rekan kerja akan tetapi memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berinteraksi dengan atasan ataupun rekan kerjanya.

Selama WFH banyaknya tugas yang dibebankan pegawai terlebih terbatasnya komunikasi dan gangguan internal dari keluarga yang menyebabkan pegawai sulit fokus bekerja. Didukung dengan gangguan jaringan internet atau keterbatasan perangkat teknologi informasi pegawai yang menyebabkan keterbatasan pegawai dalam mengakses informasi menyebabkan pegawai mengabaikan tugas untuk sementara, sambil menunggu waktu yang nyaman untuk mengerjakannya.

Pelaksanaan WFH tidak berjalan maksimal dilingkungan Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. Selama pandemi pegawai melaksanakan tugasnya dengan melakukan WFH secara *shift*. Selama WFH pegawai kesulitan menyelesaikan

tugas, karena kesulitan berinteraksi secara langsung dengan pegawai lainnya, sehingga terjadi keterbatasan komunikasi dan menyebabkan kesalahan persepsi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai membutuhkan waktu untuk mengkonfirmasi data atau informasi dari rekan kerja di *shift* berikutnya. Pegawai ragu dalam menyelesaikan pekerjaan jika data atau informasi tersebut belum terkonfirmasi, sehingga menunda pekerjaan sampai informasi atau data yang ada terpenuhi. Hal ini sejalan dengan pemikiran Setiawan dan Faradina (2018) menyebutkan pegawai perfeksionis cenderung mengambil tindakan menunda pekerjaannya sampai semua hal mengenai tugas terpenuhi.

Prokrastinasi menurut Ferrari dalam (Basri, 2017) menjelaskan bahwa perilaku penundaan dalam mengerjakan tugas tanpa mempertimbangkan tujuan disertai keyakinan-keyakinan irrasional yang melibatkan *trait* kepribadian individu yang dapat menimbulkan struktur mental yang saling terkait secara langsung maupun tidak langsung. Keyakinan irasional berupa anggapan bahwa tugas harus diselesaikan dengan sempurna, sehingga banyak waktu yang terbuang sia-sia dan tugas menjadi terbengkalai.

Pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh sering mengalami prokrastinasi akibat keterbatasan komunikasi antar pegawai. WFH mewajibkan pegawai untuk mampu mengoperasikan teknologi informasi berbasis internet, terlebih saat ini pegawai harus mampu mengoperasikan *software* yang mendukung pengumpulan data dan informasi pekerjaan. Namun sebagian besar pegawai tidak mampu melakukannya terlebih pegawai di atas 45 tahun sebanyak

34% dari total keseluruhan pegawai yang diteliti. Pegawai dalam usia tersebut tidak terbiasa dengan perubahan ini.

Penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak bersifat permanen. Pegawai menunda pekerjaan untuk *shift* berikutnya. Namun tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai *deadline*, akan tetapi membutuhkan waktu kerja yang cukup lama dibandingkan saat bekerja sebelum pandemi.

Mayoritas pegawai tidak mampu menjaga keseimbangan terhadap kehidupan dalam pekerjaan dan rumah tangganya. Pegawai cenderung merasa bersalah karena terlalu fokus terhadap pekerjaan, sehingga mengabaikan keluarga. Sejauh ini yang menjadi pegawai perempuan memiliki tanggung jawab lebih besar untuk menyelesaikan tugas kantor dan pekerjaan rumahnya secara bersamaan. Bagi pegawai perempuan di saat bersamaan kesulitan dalam melakukan peran sebagai ibu dan pegawai kantor selama WFH. Sejauh ini pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 44,7% dari total pegawai yang diteliti. Hal ini sesuai dengan penelitian Hapsari dan Meita (2019) menunjukkan terdapat korelasi sedang atau cukup antara variabel konflik peran ganda dan prokrastinasi kerja.

Prokrastinasi yang dilakukan pegawai Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh adalah menunda pekerjaan yang membuatnya ragu untuk menyelesaikannya. Pegawai membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugas, dimana tugas tersebut tidak mampu dikerjakannya secara mandiri, tetapi membutuhkan tahap konfirmasi baik data atau informasi dari atasan dan rekan kerjanya.

Pegawai membutuhkan banyak waktu untuk melengkapi tugasnya dengan baik. Pegawai menunggu waktu yang tepat untuk mengerjakan pekerjaannya, saat

tiba waktunya menemukan ide, pegawai akan mulai mengerjakan tugas dari informasi dan data yang telah dikumpulkannya. Individu menghabiskan waktu untuk mempersiapkan diri, mencari informasi dan menyusun rencana pelaksanaan tugas secara teliti dan waktu tersita untuk hal berlebihan (Adikusuma, 2010)

Ketika pegawai dihadapkan dengan tugas yang sulit dan membutuhkan rekan kerja untuk menyelesaikan memilih untuk menundanya sebelum data atau informasi terkonfirmasi. Keterbatasan komunikasi memiliki dampak kepada pegawai ragu untuk mengerjakan tugasnya sampai informasi yang dibutuhkan lebih lengkap dan akurat. Prokrastinator ini menunjukkan sikap perfeksionisme yang memiliki pandangan bahwa tugas harus diselesaikan dengan sempurna dan menyelesaikan tugas tersebut di waktu yang tepat dan nyaman menyelesaikannya (Adikusuma, 2010).

Lingkungan dan waktu kerja yang fleksibel membuat pegawai kesulitan dalam mengatur waktu kerja dan keluarga. Selama WFH pegawai harus bekerja mandiri dan selama melakukan pekerjaan tim, pegawai juga bekerja secara tim melalui online (*daring*). Hal ini membuat pegawai tertekan dengan keterbatasan interaksi dalam pekerjaan ditambah dengan pekerjaan rumah yang harus diselesaikan. Pegawai cenderung stress saat tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, ditambahkan dengan peran ganda yang harus dilaksanakannya dan menyebabkan pegawai cenderung menunda pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Hapsari (2020) terdapat hubungan negatif secara signifikan antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologi yang menjalani WFH pasca

pandemi Covid-19, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah kesejahteraan psikologi pegawai WFH.

Ketika pekerjaan yang sulit dibebankan kepadanya, pegawai mengalami stress dan pegawai akan melihat cara kerja pegawai lain terlebih dulu sebelum mulai mengerjakan pekerjaannya sendiri. Tugas yang sulit menyebabkan pegawai tertekan dan stress kerja, sehingga yang menjadi pilihan terakhir yaitu menunda pekerjaan sampai waktu yang tepat (Mustajab, dkk, 2020).

Pegawai tidak menunda pekerjaannya dikarenakan melakukan aktivitas lain yang menyenangkan. Akan tetapi penunda terjadi dikarenakan pegawai tidak mampu membatasi perannya sebagai pegawai atau dalam keluarga. Ketika WFH pegawai kesulitan mengatur waktu dalam mengurus rumah tangga ataupun pekerjaan sehingga tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas pegawai memiliki kemampuan kerja dalam kategori rendah secara WFH saat kondisi pandemi sebanyak 61,7% dari keseluruhan pegawai yang dijadikan responden. Hal ini mengakibatkan mayoritas pegawai memiliki kategori prokrastinasi yang tinggi sebanyak 48,9% pegawai. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negative WFH terhadap prokrastinasi.

Sebaliknya pegawai yang memiliki prokrastinasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 12,8% dan rendah sebanyak 38,3% dikarenakan memiliki kemampuan kerja secara WFH yang sedang sebanyak 27,7% dan tinggi sebanyak 10,6%. Hal ini dikarenakan pegawai mampu mengakses informasi dan

mengerjakan pekerjaannya secara *daring* dan mandiri. Sikap positif ini menurunkan pegawai untuk melakukan prokrastinasi. Pegawai segera menyelesaikan pekerjaannya tanpa ragu dengan informasi seadanya, pegawai juga selalu fokus bekerja dimanapun dan kapanpun. Pegawai memanfaatkan waktu untuk mengerjakan tugas dan tidak terganggu oleh hiburan apapun. Namun pegawai ini tidak mampu mengatasi gangguan teknologi informasi namun ketika semua stabil, pegawai tetap melakukan pekerjaan dengan informasi terbatas.

Sejauh ini dari pandangan peneliti prokrastinasi kerja pegawai tinggi dikarenakan kemampuan kerja pegawai secara WFH rendah. WFH mempengaruhi prokrastinasi sebesar 53,6%, sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain. Faktor yang terjadinya prokrastinasi yang perlu diperhatikan antara lain kondisi psikologi juga dapat menyebabkan prokrastinasi seperti *anxiety* (kecemasan), *self-depreciation* (pencelaan terhadap diri sendiri), *Low Discomfort Tolerance* (rendahnya toleransi terhadap ketidaknyamanan), *Pleasure-Seeking* (pencari kesenangan), *Time Disorganization* (sulit mengatur waktu), *Environmental Disorganization* (berantakan), *Poor Task Approach* (pendekatan lemah terhadap tugas), *Lack of Assertion* (kurang memberikan pernyataan yang tegas), *Stress and Fatigue* (perasaan tertekan dan lelah), *Hostility with Others* (permusuhan), dan lainnya.

Bagi lembaga diperlukan pelatihan rutin bagi pegawai yang tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, terutama teknologi informasi. Lembaga perlu menyiapkan berbagai perangkat teknologi informasi kepada

pegawai guna mendukungnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disamping pelatihan, atasan juga perlu melakukan pengawasan terhadap pegawainya.

Penelitian ini juga menunjukkan beberapa kelemahan, dimana peneliti tidak dapat meninjau langsung proses pengumpulan data penelitian, dimana pegawai mengisi skala. Keterbatasan peneliti dalam melakukan observasi dikarenakan kondisi pandemi saat ini mengharuskan pegawai melakukan *physical distancing*. Pegawai juga mengisi skala dimanapun dirinya berada. Peneliti mengambil keputusan penelitian ini berdasarkan angka atau penelitian kuantitatif, sehingga sulit mengetahui bentuk perilaku prokrastinasi kerja dan kemampuan kerja pegawai secara WFH.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dilihat adanya pengaruh signifikan WFH terhadap prokrastinasi kerja pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. WFH memberikan pengaruh negative terhadap prokrastinasi. Hal ini menunjukkan semakin rendah kemampuan kerja pegawai secara WFH, maka akan meningkatkan prokrastinasi kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Adanya pengaruh signifikan antara WFH terhadap prokrastinasi pegawai di Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh, dimana nilai $p < 0,05$.
2. Sumbangan yang diberikan WFH terhadap prokrastinasi sebesar 0,536 atau 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan masukan, yaitu:

a. Bagi Pimpinan Dinas Syariat Islam

Diharapkan untuk melakukan pengawasan terhadap pegawai yang melakukan prokrastinasi dan menyelenggarakan pelatihan yang mendukung sistem kerja WFH yang baik untuk mengurangi prokratinasi kerja pegawai.

b. Bagi Pegawai Dinas Syariat Islam

Diharapkan dapat beradaptasi dengan sistem kerja WFH. Pegawai langsung menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak berinteraksi langsung dengan rekan atau atasan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan tidak terpaku pada WFH, akan tetapi dapat meninjau berbagai faktor yang mempengaruhi prokrastinasi seperti kepemimpinan, perfeksionisme, *self-regulation*, *enxiety*, dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikusuma, L. W. (2010). Kecenderungan perilaku prokrastinasi akademik pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Aji, M. M. (2014). Hubungan *self control* dengan prokrastinasi pada mahasiswa dalam menyelesaikan tugas. *Jurnal Ilmu Psikologi Terapan*. 2(2).
- Andriani, D., dkk. (2017). Hubungan antara *cyberloadfing* dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di kantor dinas pekerjaan umum provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. *Jurnal Psikologi*. 1(1): 1-15.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson *et al.* (2011). *Management accounting*. (4th Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, A.S.H. (2017). Prokrastinasi akademik mahasiswa ditinjau dari religiusitas. *Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*. 14(2): 54-77
- Blanchard, A. & Hanle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in human behavior*. 20(3): 1067-1084.
- Bosua, J., et.al. (2012). Telework, productivity and wellbeing. *Telecommunications Journal of Australia*. <https://www.researchgate.net/publication/262673061.13> November 2020.
- Budhiekusuma, N.P., H. S. P. & W. W. W. (2017). Peluang pemanfaatan telecommuting dalam pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Pekommas*. 2(2).
- Dua, M.H.C. & Mea, H. (2020). Pengaruh *work from home* terhadap work-life balance pekerja perempuan di kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*. 7(2): 247-258
- Ferrari, J. R., Uzun, O. B., & Demir, A. (2013). Reducing academic procrastination through a group treatment program: A pilot study. *Journal of Rational - Emotive and Cognitive - Behavior Therapy*

- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home: the strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*. 17(4):77-88.
- Ghufron, M. N. & Risnawati, R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Gunawan, M.A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan social*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hapsari, D. & Meita, S.B. (2019). Hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Pertamina (Persero). *Jurnal Penelitian Psikologi*. 6(4): 1-5.
- Hapsari, I. (2020). Konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pekerja yang menjalan *work from home* selama pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi*. 13(1): 37-45
- Hidayah, A. A. (2014). *Landasan sosial budaya dan psikologis pendidikan*. Malang: Gunung Samudera.
- Imaduddin, A. (2018). *Memahami arti perubahan*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Jatikusumo, M.R. (2018). Tingkat prokrastinasi akademik mahasiswa (studi deskriptai pada mahasiswa program studi bimbingan dan konseling Universitas Sanata Dharma Yigyakarta Angkatan 2016). *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Karyono, Rohadin, & Indriani, D. (2020). Penanganan dan pencegahan pandemic wabah virus corona (Covid-19) Kabupaten Indramayu. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*. 2(2): 164-173,
- Knauss, W. (2010). *End procrastination now!*. United States: McGrawHill.
- Kohar, F. Y. (2017). *Hubungan rasa tanggung jawab dengan prokrastinasi pada mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi*. *Thesis* (tidak diterbitkan). Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Kuswandi, N. (2009). Analisis deskriptif faktor-faktor penyebab prokrastinasi penyelesaian skripsi pada mahasiswa strata satu fakultas ilmu pendidikan universitas Negeri Semarang Angkatan 2001 dan 2002. 1(1): 1-7

- Leprince-Ringuet, Daphne. (2020). *Back to the office?: how you should manage the return to work after the lockdown*. <https://www.zdnet.com/article/back-to-the-office-how-you-should-manage-the-return-to-work-after-the-lockdown>. 17 Oktober 2020
- Lisbet. (2020). Penyebaran Covid-19 dan respon internasional. *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis*. 12(2): 7-12.
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja dari rumah (*work from home/wfh*): menuju tatanan baru era pandemi covid-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*. 4(2): 126-150
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja jarak jauh (*telecommuting*): konsep, penerapan dan pembelajaran. *Bappenas Working Papers*. 3(1): 1-32
- Mustajab, D. et.al (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent covid-19 attacks and its impacts on work productivity. *The International Journal of Applied Business Tijab*. 4(1): 13-21
- Muyana, S. (2018). Prokrastinasi akademik di kalangan mahasiswa program studi bimbingan dan konseling. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 8(1): 45-52.
- Putri, N. I., & Edwina, T. N. (2020). Task aversiveness sebagai predictor prokrastinasi akademik pada mahasiswa. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*. 3(1): 124-140
- Rincy, & Panchanatham. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. *Continental J. Social Sciences*. 3(1): 50–58.
- Sakitri, G. (2020). *Work from home dan dua mata pedangnya*. *Jurnal Prasetya Mulya*. <http://journal.prasetyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/download/461/331/>. 9 Desember 2020.
- Setiawan, H.P., & Faradina, S. (2018). Perfeksionisme dengan prokrastinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Psikologi Unsyiah*. 1(2): 20-36
- Singh, M. K. & Kumar, V. (2020). Impact of covid-19 pandemic on working culture: an exploratory research among information technology (IT) professionalsin Bengaluru, Karnataka (India). *Journal of Xi'an University of Architecture and Technology*, 12(5): 3176–3184.

- Siregar, K.S.A. (2018). Hubungan antara control diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil dinas perumahan kawasan pemukiman dan penataan ruang. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Medan: Universitas Medan Area.
- Sofyanty, D. (2020). Prokrastinasi kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan iklim organisasi. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*. 4(1): 18-26.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Tatan, Z.M. Analisis prokrastinasi tugas akhir/skripsi. *Jurnal Formatif*. 2(1): 82-89.
- Timbal, A. & Mustabsat, A. (2016). Fleksibilitas atau dilema etis: gambaran umum tentang kebijakan bekerja dari rumah dalam organisasi modern di seluruh dunia, intisari internasional manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi*. 24(7): 232-240
- Wahyu, A.M. & Sa'id, M. (2020). Produktivitas selama *work from home*: sebuah analisis psikologi sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. 1(1): 53-60.
- Wicaksana, B. (2014). Hubungan antara regulasi diri dengan prokrastinasi tugas akhir skripsi pada mahasiswa Prodi BK UNY. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: UNY.
- Zatalina, N., dkk. (2018). Hubungan *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di kantor X Marabahan. *Jurnal Kognisia*. 1(2): 108-114.

Lampiran 1

SKALA TRY OUT PROKRASTINASI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menunda pekerjaan yang membuat saya ragu untuk menyelesaikannya				
2	Saya menunda pekerjaan sebelum berdiskusi dengan tim, agar hasilnya maksimal.				
3	Saya tidak dapat mengikuti jadwal kerja yang telah saya rencanakan				
4	Saya suka berbincang dengan tim mengenai hal di luar pekerjaan saat rapat				
5	Saya tetap mulai mengerjakan tugas dengan data dan informasi seadanya.				
6	Saya sering menyelesaikan tugas sesuai dengan <i>deadline</i> .				
7	Saya mengatur jadwal kegiatan beserta sasaran dan <i>deadline</i> .				
8	Saya meninggalkan hobi selama bekerja				
9	Saya mulai mengerjakan tugas di malam <i>deadline</i> karena baru menemukan ide.				
10	Saya meluangkan waktu untuk melakukan hobi saya daripada mengerjakan tugas.				
11	Pekerjaan saya tidak optimal karena tidak berjalan sesuai dengan rencana.				
12	Saya mengerjakan tugas secara bertahap dan membutuhkan waktu yang lama.				
13	Saya langsung mengerjakan tugas sebelum berdiskusi dengan tim saat <i>shift</i> .				
14	Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan agar dapat dikoreksi				
15	Saya memilih untuk mengerjakan tugas dibandingkan melakukan hobi saya				
16	Saya segera menyelesaikan tugas dengan data dan informasi seadanya				
17	Saya terlambat menyerahkan tugas, karena berpikir dapat selesai jika memulainya.				
18	Saya langsung mengerjakan tugas tanpa menunggu hasil kerja orang lain.				
19	Saya mencari data dan informasi mengenai tugas terlebih dulu sebelum mengerjakannya.				
20	Saya memilih mengabaikan tugas yang sulit diselesaikan dan mencari hiburan				
21	Saya mengerjakan tugas lebih cepat dari jadwal yang				

	telah saya tentukan.				
22	Saya memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
23	Saya lebih mengutamakan tugas saya daripada melakukan aktivitas lain				
24	Saya memilih menunda mengerjakan tugas lama karena ada tugas baru				
25	Saya terbebani dengan banyaknya tugas kantor dan saya pun malas untuk menyelesaikannya.				
26	Saya merasa semakin kreatif jika mengerjakan tugas pada malam sebelum <i>deadline</i> .				
27	Saya kesulitan mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
28	Saya menunda pekerjaan karena fokus saya teralihkan oleh media sosial				
29	Saya mengatur prioritas tugas berdasarkan penting dan mendesaknya tugas tersebut.				
30	Saya segera mendiskusikan tugas bersama tim saat diberikan.				
31	Saya tidak terganggu oleh apapun sebelum menyelesaikan pekerjaan				
32	Saya mempunyai prioritas terhadap tugas yang satu dengan tugas lainnya.				
33	Saya menunda pekerjaan agar memperoleh banyak waktu melengkap tugas.				
34	Saya membuang waktu untuk bermain dibandingkan menyelesaikan tugas				
35	Saya mengerjakan pekerjaan lain ketika tugas saya belum selesai.				
36	Saya akan melihat cara kerja pegawai lain terlebih dulu sebelum mulai mengerjakannya.				
37	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal.				
38	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i> .				
39	Saya memanfaatkan waktu luang untuk bekerja dan bermain dengan keluarga				
40	Saya merencanakan jadwal kerja dan mendapatkan hasil yang sempurna.				

Lampiran 2

TABULASI DATA TRY OUT SKALA PROKRASTINASI

Responden	Skala Item Prokrastinasi (Y)																																											
	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	3 9	4 0				
R01	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	
R02	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	
R03	4	4	3	2	1	1	2	1	3	4	4	4	1	1	2	2	2	1	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	1	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	
R04	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
R05	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
R06	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2		
R07	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2		
R08	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	
R09	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	1	1	1	2			
R10	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	
R11	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2		
R12	3	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	
R13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	
R14	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	1	3	1	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
R15	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
R16	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	
R17	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R18	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1
R19	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	4	2	1	1	2	1	4	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R20	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1
R21	1	1	4	1	1	4	2	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1

Lampiran 3

RELIABILITAS SKALA PROKRASTINASI**1. Analisis Reliabilitas Skala *Try Out* Prokrastinasi****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	40

Item-Total Statistics

Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	79.8667	258.740	.439	.881
Y02	79.3000	267.459	.187	.886
Y03	80.3667	247.964	.852	.873
Y04	79.8000	278.717	-.095	.891
Y05	79.9667	279.413	-.115	.891
Y06	80.2000	270.303	.132	.886
Y07	80.6000	261.145	.554	.879
Y08	80.3333	269.126	.207	.884
Y09	79.9000	257.128	.486	.880
Y10	80.5667	261.013	.598	.879
Y11	79.8000	246.855	.750	.874
Y12	79.7000	247.597	.674	.875
Y13	79.4667	288.740	-.345	.896
Y14	80.8000	265.683	.643	.880
Y15	80.5000	257.293	.724	.877
Y16	80.6667	260.989	.678	.878
Y17	80.3000	257.321	.589	.878
Y18	79.1000	304.024	-.826	.901
Y19	79.7000	244.217	.746	.873
Y20	80.4667	251.844	.789	.875
Y21	80.6000	259.628	.749	.878
Y22	80.4000	260.455	.529	.879

Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y23	80.4333	262.530	.498	.880
Y24	78.9667	285.275	-.332	.892
Y25	80.2000	248.372	.762	.874
Y26	78.6000	281.559	-.249	.889
Y27	80.2667	247.375	.770	.874
Y28	80.3000	253.114	.732	.876
Y29	80.5333	269.499	.210	.884
Y30	80.6000	261.076	.557	.879
Y31	80.3000	259.390	.543	.879
Y32	80.6667	268.782	.295	.883
Y33	79.7000	248.700	.630	.876
Y34	80.5333	273.223	.087	.886
Y35	80.3667	254.861	.709	.876
Y36	79.7000	247.941	.635	.876
Y37	79.9000	284.093	-.238	.893
Y38	80.6667	266.782	.380	.882
Y39	80.8333	266.075	.629	.880
Y40	80.8333	265.937	.638	.880

2. Analisis Reliabilitas Sesudah Item Tidak Valid Dihapus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	27

Item-Total Statistics

Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	48.6333	287.068	.442	.954
Y03	49.1333	275.016	.876	.949
Y07	49.3667	290.033	.541	.952
Y09	48.6667	284.092	.523	.953
Y10	49.3333	289.195	.611	.952

Y11	48.5667	274.323	.758	.950
Y12	48.4667	275.706	.667	.952
Y14	49.5667	295.357	.589	.953
Y15	49.2667	284.754	.757	.951
Y16	49.4333	287.978	.746	.951
Y17	49.0667	285.789	.585	.952
Y19	48.4667	272.257	.736	.951
Y20	49.2333	278.254	.842	.950
Y21	49.3667	286.654	.813	.951
Y22	49.1667	288.006	.561	.952
Y23	49.2000	289.959	.541	.952
Y25	48.9667	274.378	.815	.950
Y27	49.0333	275.551	.760	.950
Y28	49.0667	279.582	.785	.950
Y30	49.3667	288.240	.608	.952
Y31	49.0667	285.857	.608	.952
Y33	48.4667	273.637	.702	.951
Y35	49.1333	281.499	.762	.950
Y36	48.4667	276.671	.614	.952
Y38	49.4333	296.806	.332	.954
Y39	49.6000	295.352	.599	.953
Y40	49.6000	295.283	.603	.952

Lampiran 4

SKALA TRY OUT WORK FROM HOME

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan dijalani saat bersamaan				
2	Saya memiliki banyak waktu dengan keluarga selama bekerja dari rumah				
3	Saya tertekan dengan banyaknya tugas kantor dan sering mengabaikan keluarga				
4	Saya langsung mengerjakan tugas dengan informasi yang terbatas				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan terbatasnya jaringan internet				
6	Saya dapat mengawasi perkembangan anak-anak di sela waktu kerja				
7	Saya tetap berusaha mencari informasi lanjutan saat di kantor				
8	Saya tidak memenuhi kewajiban keluarga karena terlalu sibuk bekerja di rumah				
9	Saya stres karena sulit berkoordinasi dengan tim saat bekerja dari rumah				
10	Pekerjaan saya tidak berjalan maksimal karena lingkungan kerja berisik				
11	Saya menunda pekerjaan karena membutuhkan konfirmasi data dari rekan kerja				
12	Saya merasa bersalah telah mengabaikan keluarga karena banyak tuntutan kerja				
13	Saya tetap memulai pekerjaan tanpa perlu koordinasi dengan tim				
14	Saya tetap fokus menyelesaikan tugas kantor walaupun di rumah				
15	Saya sering miskomunikasi mengenai pekerjaan karena gangguan jaringan internet				
16	Saya terlambat mengerjakan tugas karena miskomunikasi tim selama <i>shift</i>				
17	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor dan tugas rumah di waktu yang sama				
18	Saya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa terganggu oleh media sosial				
19	Saya sulit fokus mengerjakan tugas kantor di saat harus mengawasi anak				
20	Saya sulit fokus kerja selama berinteraksi langsung dengan keluarga				

21	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor tanpa mengabaikan keluarga				
22	Saya sulit berkoordinasi dengan tim yang tidak menguasai teknologi komunikasi				
23	Saya sulit mengawasi keluarga jika terlalu fokus menyelesaikan pekerjaan				
24	Saya senang dapat mengerjakan tugas kantor sambil bermain dengan keluarga				
25	Saya terlambat menyelesaikan pekerjaan akibat keterbatasan data dan informasi				
26	Saya mudah teralih ke media sosial saat bekerja via online				
27	Saya bersama pasangan saya dapat berbagi tanggung jawab pekerjaan dan keluarga				
28	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan dengan manual tanpa perlu perangkat elektronik				
29	Saya mengabaikan tugas kantor dan menghabiskan waktu bersama keluarga.				
30	Saya sulit mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan secara bersamaan				
31	Saya dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan selama <i>shift</i>				
32	Saya sering mengabaikan keluarga dan terlalu fokus mengerjakan tugas kantor				
33	Saya mudah membagi waktu untuk keluarga selama bekerja di rumah				
34	Saya memanfaatkan waktu libur <i>shift</i> sepenuhnya untuk keluarga				
35	Saya mulai mengerjakan tugas tanpa perlu konfirmasi informasi dan data oleh tim				
36	Saya dapat memenuhi kewajiban untuk keluarga selama bekerja dari rumah.				
37	Saya tetap fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun adanya gangguan keluarga				
38	Saya sulit bekerja mandiri ditambah pekerjaan rumah secara bersamaan				
39	Saya mudah memberikan perhatian untuk keluarga selama bekerja di rumah				
40	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan karena kurang mampu mengoperasikan komputer.				

Lampiran 5

TABULASI DATA TRY OUT WORK FROM HOME

Responden	Skala Item Work From Home (X)																																													
	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	3 9	4 0						
R01	4	4	2	1	3	3	3	3	1	1	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2				
R02	4	4	2	1	2	3	4	2	2	2	3	1	3	4	2	3	4	3	2	1	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3			
R03	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	2	2	3	2	3	2	3	1	4	3	4	2	1	4	2	1	4	2	4	2	2			
R04	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	3	2	3	3	1	4	3	2	2	2	4	3	2	4	1	3	3	2	4	2	4	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1			
R05	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2			
R06	4	4	2	2	3	4	3	2	1	1	3	2	3	4	1	4	4	1	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	2	1	3	2	2	3	2			
R07	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
R08	4	4	2	2	3	4	3	2	1	1	3	2	3	4	1	4	3	2	2	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	1	2	2	4	1	
R09	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2		
R10	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	
R11	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
R12	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	2	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	
R13	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	
R14	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R15	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
R16	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4
R17	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	
R18	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
R19	3	4	4	1	4	4	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2
R20	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	4	2	
R21	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	

Lampiran 6

RELIABILITAS SKALA *WORK FROM HOME***1. Analisis Reliabilitas Skala *Try Out Work From Home*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	40

Item-Total Statistics

Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	111.4667	253.706	.117	.857
X02	111.4000	253.490	.132	.857
X03	112.1333	241.292	.451	.850
X04	112.5333	251.844	.112	.859
X05	111.6000	242.455	.591	.849
X06	111.2667	250.616	.462	.853
X07	112.3333	273.333	-.438	.871
X08	112.0667	234.754	.646	.845
X09	112.3667	229.275	.696	.843
X10	112.5000	237.914	.464	.850
X11	111.3667	248.240	.519	.852
X12	112.4333	234.806	.590	.846
X13	112.0000	233.241	.734	.844
X14	111.2667	250.823	.448	.853
X15	112.6333	224.309	.865	.838
X16	112.5000	286.810	-.720	.880
X17	111.5333	250.051	.278	.854
X18	112.2333	243.840	.343	.853
X19	112.3333	229.057	.803	.841
X20	112.5667	237.013	.546	.848
X21	111.6000	246.041	.419	.852
X22	111.4667	247.637	.496	.851
X23	112.5667	239.840	.494	.849
X24	112.1000	280.714	-.602	.876
X25	113.2667	264.478	-.267	.864

Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X26	112.2000	236.372	.611	.846
X27	111.5000	243.776	.558	.850
X28	111.8667	244.189	.433	.851
X29	111.9333	243.651	.373	.852
X30	112.3000	234.010	.653	.845
X31	111.5667	242.461	.503	.850
X32	112.1000	232.921	.695	.844
X33	111.6667	243.057	.494	.850
X34	113.1333	264.602	-.253	.864
X35	112.1000	245.128	.328	.853
X36	112.1000	264.024	-.201	.866
X37	112.4333	253.978	.071	.859
X38	112.1667	230.489	.757	.842
X39	111.7000	240.976	.551	.849
X40	112.1000	235.955	.602	.847

1. Analisis Reliabilitas Sesudah Item Tidak Valid Dihapus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	28

Item-Total Statistics

Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X03	79.6667	288.230	.512	.938
X05	79.1333	291.016	.614	.937
X06	78.8000	301.752	.389	.939
X08	79.6000	281.697	.688	.936
X09	79.9000	274.507	.763	.935
X10	80.0333	283.757	.536	.938
X11	78.9000	298.438	.494	.939
X12	79.9667	279.689	.683	.936
X13	79.5333	281.430	.737	.935

X14	78.8000	302.303	.356	.940
X15	80.1667	270.213	.904	.933
X18	79.7667	292.737	.355	.940
X19	79.8667	276.326	.819	.934
X20	80.1000	282.990	.619	.937
X21	79.1333	296.051	.403	.939
X22	79.0000	298.483	.441	.939
X23	80.1000	285.541	.585	.937
X26	79.7333	287.444	.542	.938
X27	79.0333	292.516	.580	.938
X28	79.4000	292.800	.457	.939
X30	79.8333	282.282	.657	.936
X31	79.1000	291.472	.509	.938
X32	79.6333	280.309	.720	.936
X33	79.2000	293.269	.463	.939
X35	79.6333	291.413	.415	.939
X38	79.7000	276.631	.809	.934
X39	79.2333	291.082	.517	.938
X40	79.6333	284.723	.597	.937

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada pertanyaan yang disediakan dengan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya oleh Bapak/Ibu/Sdr/i, alternatif jawaban sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak setuju (TS)
3. = Setuju (S)
4. = Sangat Setuju (SS)

SKALA A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menunda pekerjaan yang membuat saya ragu untuk menyelesaikannya				
2	Saya tidak dapat mengikuti jadwal kerja yang telah saya rencanakan				
3	Saya mengatur jadwal kegiatan beserta sasaran dan <i>deadline</i> .				
4	Saya mulai mengerjakan tugas di malam <i>deadline</i> karena baru menemukan ide.				
5	Saya meluangkan waktu untuk melakukan hobi saya daripada mengerjakan tugas.				
6	Pekerjaan saya tidak optimal karena tidak berjalan sesuai dengan rencana.				
7	Saya mengerjakan tugas secara bertahap dan membutuhkan waktu yang lama.				
8	Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan agar dapat dikoreksi				
9	Saya memilih untuk mengerjakan tugas dibandingkan melakukan hobi saya				
10	Saya segera menyelesaikan tugas dengan data dan informasi seadanya				
11	Saya terlambat menyerahkan tugas, karena berpikir dapat selesai jika memulainya.				
12	Saya mencari data dan informasi mengenai tugas terlebih dulu sebelum mengerjakannya.				
13	Saya memilih mengabaikan tugas yang sulit diselesaikan dan mencari hiburan				
14	Saya mengerjakan tugas lebih cepat dari jadwal yang telah saya tentukan.				

15	Saya memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
16	Saya lebih mengutamakan tugas saya daripada melakukan aktivitas lain				
17	Saya terbebani dengan banyaknya tugas kantor dan saya pun malas untuk menyelesaikannya.				
18	Saya kesulitan mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
19	Saya menunda pekerjaan karena fokus saya teralihkan oleh media sosial				
20	Saya segera mendiskusikan tugas bersama tim saat diberikan.				
21	Saya tidak terganggu oleh apapun sebelum menyelesaikan pekerjaan				
22	Saya menunda pekerjaan agar memperoleh banyak waktu melengkapi tugas.				
23	Saya mengerjakan pekerjaan lain ketika tugas saya belum selesai.				
24	Saya akan melihat cara kerja pegawai lain terlebih dulu sebelum mulai mengerjakannya.				
25	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i> .				
26	Saya memanfaatkan waktu luang untuk bekerja dan bermain dengan keluarga				
27	Saya merencanakan jadwal kerja dan mendapatkan hasil yang sempurna.				

SKALA B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tertekan dengan banyaknya tugas kantor dan sering mengabaikan keluarga				
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan terbatasnya jaringan internet				
3	Saya dapat mengawasi perkembangan anak-anak di sela waktu kerja				
4	Saya tidak memenuhi kewajiban keluarga karena terlalu sibuk bekerja di rumah				
5	Saya stres karena sulit berkoordinasi dengan tim saat bekerja dari rumah				
6	Pekerjaan saya tidak berjalan maksimal karena lingkungan kerja berisik				
7	Saya menunda pekerjaan karena membutuhkan konfirmasi data dari rekan kerja				
8	Saya merasa bersalah telah mengabaikan keluarga				

	karena banyak tuntutan kerja				
9	Saya tetap memulai pekerjaan tanpa perlu koordinasi dengan tim				
10	Saya tetap fokus menyelesaikan tugas kantor walaupun di rumah				
11	Saya sering miskomunikasi mengenai pekerjaan karena gangguan jaringan internet				
12	Saya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa terganggu oleh media sosial				
13	Saya sulit fokus mengerjakan tugas kantor di saat harus mengawasi anak				
14	Saya sulit fokus kerja selama berinteraksi langsung dengan keluarga				
15	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor tanpa mengabaikan keluarga				
16	Saya sulit berkoordinasi dengan tim yang tidak menguasai teknologi komunikasi				
17	Saya sulit mengawasi keluarga jika terlalu fokus menyelesaikan pekerjaan				
18	Saya mudah teralih ke media sosial saat bekerja via online				
19	Saya bersama pasangan saya dapat berbagi tanggung jawab pekerjaan dan keluarga				
20	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan dengan manual tanpa perlu perangkat elektronik				
21	Saya sulit mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan secara bersamaan				
22	Saya dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan selama <i>shift</i>				
23	Saya sering mengabaikan keluarga dan terlalu fokus mengerjakan tugas kantor				
24	Saya mudah membagi waktu untuk keluarga selama bekerja di rumah				
25	Saya mulai mengerjakan tugas tanpa perlu konfirmasi informasi dan data oleh tim				
26	Saya sulit bekerja mandiri ditambah pekerjaan rumah secara bersamaan				
27	Saya mudah memberikan perhatian untuk keluarga selama bekerja di rumah				
28	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan karena kurang mampu mengoperasikan komputer.				

Lampiran 8

TABULASI DATA PENELITIAN

Nama	Usia	Gender	Pendidikan	Shift	Jabatan	Bagian	Item Prokrastinasi (Y)																				Total							
							0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0		2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7
R01	37	L	S-1	A	PNS	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	61	
R02	42	P	S-1	B	E-IV	7	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58		
R03	37	P	S-1	A	PNS	3	2	2	2	3	1	3	3	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	4	54	
R04	43	L	S-2	B	E-IV	6	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	59		
R05	50	L	S-2	A	PNS	5	1	1	1	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	53		
R06	38	P	S-1	A	PNS	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	59		
R07	45	L	S-2	B	E-IV	5	3	1	1	4	4	3	1	1	1	1	4	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	46		
R08	40	P	S-1	B	PNS	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	53		
R09	52	L	S-1	B	PNS	5	3	1	1	4	2	3	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	51	
R10	43	L	S-1	A	E-IV	7	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	58		
R11	50	P	S-1	B	E-IV	7	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	55		
R12	43	P	S-2	A	E-IV	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	4	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	47		
R13	39	L	S-1	B	PNS	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51		
R14	41	L	S-1	A	PNS	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	57		
R15	43	L	S-1	A	E-IV	4	4	1	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	42		
R16	34	P	S-1	A	PNS	7	3	2	4	4	2	2	3	3	2	1	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	77		
R17	39	L	SLTA	B	PNS	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	2	80	
R18	44	P	S-1	A	PNS	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	82	
R19	49	L	S-2	B	E-IV	9	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	2	4	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	60		
R20	51	L	S-2	A	E-IV	8	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	2	2	2	54		
R21	41	P	S-1	B	PNS	7	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	3	81	
R22	51	L	S-1	A	PNS	3	4	4	4	3	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	1	2	79
R23	46	L	S-1	A	PNS	6	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	85
R24	41	L	S-1	A	PNS	9	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	50
R25	51	P	S-1	B	PNS	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	83	
R26	42	L	S-2	A	E-IV	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	61
R27	45	P	S-1	A	PNS	7	4	2	4	4	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	3	85
R28	46	L	SLTA	A	PNS	5	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	92

Nama	Usia	Gender	Pendidikan	Shift	Jabatan	Bagian	Item Prokrastinasi (Y)																												Total
							0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7		
R29	40	L	S-2	B	PNS	8	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	4	2	1	2	2	1	54	
R30	45	L	S-1	B	E-IV	9	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	2	3	2	2	2	57	
R31	50	P	S-1	A	E-IV	7	4	3	3	4	1	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	2	4	78	
R32	37	L	SLTA	A	PNS	5	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	84	
R33	49	P	S-1	A	E-IV	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	4	1	2	4	2	3	2	66	
R34	35	P	S-1	B	PNS	2	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	1	3	3	82	
R35	39	P	S-1	A	PNS	5	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	77	
R36	46	P	S-1	A	PNS	6	3	4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	2	2	75	
R37	42	P	S-1	B	PNS	8	4	3	4	3	1	4	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	82	
R38	40	L	SLTA	B	PNS	4	4	2	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	77	
R39	43	L	S-1	A	PNS	4	4	3	3	4	2	3	4	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	1	4	4	3	4	2	2	3	75	
R40	46	L	D-III	B	PNS	8	4	3	3	4	1	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	81	
R41	49	P	S-1	B	PNS	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	1	1	1	2	57
R42	42	L	SLTA	B	PNS	1	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	3	77	
R43	40	P	SLTA	A	PNS	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	77	
R44	44	P	SLTA	A	PNS	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	84	
R45	40	P	SLTA	A	PNS	1	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	1	3	3	4	3	4	3	2	4	83	
R46	55	L	S-1	B	PNS	6	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	84	
R47	49	L	S-1	A	PNS	9	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	51	

Nama	Usia	Gender	Pendidikan	Shift	Jabatan	Bagian	Item Work From Home (X)																												Total
							0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	
R01	37	L	S-1	A	PNS	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	68
R02	42	P	S-1	B	E-IV	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	79
R03	37	P	S-1	A	PNS	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	73
R04	43	L	S-2	B	E-IV	6	2	2	3	3	3	2	2	1	1	4	2	2	1	1	4	3	2	3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	3	65
R05	50	L	S-2	A	PNS	5	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	1	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	83
R06	38	P	S-1	A	PNS	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	68
R07	45	L	S-2	B	E-IV	5	3	1	3	4	4	4	1	4	4	1	2	4	1	1	1	1	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	1	73
R08	40	P	S-1	B	PNS	3	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
R09	52	L	S-1	B	PNS	5	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	86
R10	43	L	S-1	A	E-IV	7	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	77
R11	50	P	S-1	B	E-IV	7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
R12	43	P	S-2	A	E-IV	3	4	3	3	3	4	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	1	2	3	4	2	4	2	3	4	83
R13	39	L	S-1	B	PNS	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	75
R14	41	L	S-1	A	PNS	4	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	77
R15	43	L	S-1	A	E-IV	4	3	1	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	1	91
R16	34	P	S-1	A	PNS	7	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	1	1	3	4	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	71
R17	39	L	SLTA	B	PNS	3	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	71
R18	44	P	S-1	A	PNS	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	1	64
R19	49	L	S-2	B	E-IV	9	2	2	3	2	4	3	1	1	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	1	3	1	3	74
R20	51	L	S-2	A	E-IV	8	3	3	4	3	1	3	2	2	3	4	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	74	
R21	41	P	S-1	B	PNS	7	3	3	3	4	1	2	3	2	4	2	2	3	2	1	3	4	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	1	3	66
R22	51	L	S-1	A	PNS	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	1	65
R23	46	L	S-1	A	PNS	6	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	68
R24	41	L	S-1	A	PNS	9	3	1	4	3	2	3	2	1	3	4	1	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	74
R25	51	P	S-1	B	PNS	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	1	2	3	71
R26	42	L	S-2	A	E-IV	5	3	2	4	1	3	3	2	1	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	4	2	3	3	4	75
R27	45	P	S-1	A	PNS	7	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	66
R28	46	L	SLTA	A	PNS	5	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	71
R29	40	L	S-2	B	PNS	8	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	2	1	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	76	

Nama	Usia	Gender	Pendidikan	Shift	Jabatan	Bagian	Item Work From Home (X)																												Total
							0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	
R30	45	L	S-1	B	E-IV	9	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	71
R31	50	P	S-1	A	E-IV	7	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	65
R32	37	L	SLTA	A	PNS	5	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	67
R33	49	P	S-1	A	E-IV	2	3	2	4	3	3	4	1	1	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	4	77
R34	35	P	S-1	B	PNS	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	4	2	2	1	3	2	3	1	3	3	65
R35	39	P	S-1	A	PNS	5	3	2	3	3	1	2	4	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	4	1	2	1	1	4	65
R36	46	P	S-1	A	PNS	6	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	1	1	70
R37	42	P	S-1	B	PNS	8	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	66
R38	40	L	SLTA	B	PNS	4	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	66
R39	43	L	S-1	A	PNS	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	1	1	3	4	1	2	2	3	1	2	3	1	3	1	1	2	66
R40	46	L	D-III	B	PNS	8	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	66
R41	49	P	S-1	B	PNS	5	3	2	4	2	1	4	1	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	70
R42	42	L	SLTA	B	PNS	1	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2	1	2	65
R43	40	P	SLTA	A	PNS	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	1	1	1	68
R44	44	P	SLTA	A	PNS	1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	1	3	3	3	4	1	1	2	2	1	3	1	1	2	67
R45	40	P	SLTA	A	PNS	1	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	1	66
R46	55	L	S-1	B	PNS	6	4	2	3	3	3	1	4	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	1	2	3	67
R47	49	L	S-1	A	PNS	9	4	2	4	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	69

Keterangan bagian penugasan:

- 1 = Umum
- 2 = Kepegawaian dan Tata Laksana
- 3 = Perencanaan dan Program
- 4 = Keuangan
- 5 = Bina Hukum Syariat Islam dan HAM
- 6 = Penyuluhan Agama dan Tenaga Dai
- 7 = Peribadatan, Syiar Islam dan Pengembangan Sarana Keagamaan
- 8 = Pengembangan dan Pemahaman Al-Qur'an
- 9 = Pengelola Mesjid Baiturrahman

Lampiran 9

HASIL STATISTIK DESKRIPSI**A. Deskripsi Subjek Penelitian****Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31 - 35 tahun	2	4.3	4.3	4.3
36 - 40 tahun	12	25.5	25.5	29.8
41 - 45 tahun	17	36.2	36.2	66.0
46 - 50 tahun	11	23.4	23.4	89.4
51 - 55 tahun	5	10.6	10.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	26	55.3	55.3	55.3
Perempuan	21	44.7	44.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

B. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi Statistik Data secara Teoritik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Range	Std. Deviation
Prokrastinasi	47	42	92	67	50	8.3
WFH	47	64	91	77.5	27	4.5

Frekuensi dan Persentase Kategorisasi Prokrastinasi

Prokrastinasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	18	38.3	38.3	38.3
Sedang	6	12.8	12.8	51.1
Tinggi	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Frekuensi dan Persentase Kategorisasi *Work From Home***WFH**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	29	61.7	61.7	61.7
Sedang	13	27.7	27.7	89.4
Tinggi	5	10.6	10.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 10

HASIL UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		WFH	Prokrastinasi	Unstandardize d Residual
N		47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.5532	67.5319	.0000000
	Std. Deviation	6.45657	14.02304	9.55707144
Most Extreme Differences	Absolute	.156	.197	.127
	Positive	.156	.169	.089
	Negative	-.134	-.197	-.127
Test Statistic		.156	.197	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c	.000 ^c	.057 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 11

HASIL UJI LINEARITAS**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokrastinasi * WFH	Between (Combined) Groups	7116.855	17	418.639	6.294	.000
	Linearity	4844.172	1	4844.172	72.832	.000
	Deviation from Linearity	2272.683	16	142.043	2.136	.037
	Within Groups	1928.848	29	66.512		
Total		9045.702	46			

Lampiran 12

HASIL UJI REGRESI**Correlations**

		Prokrastinasi	WFH
Pearson Correlation	Prokrastinasi	1.000	-.732
	WFH	-.732	1.000
Sig. (1-tailed)	Prokrastinasi	.	.000
	WFH	.000	.
N	Prokrastinasi	47	47
	WFH	47	47

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.732 ^a	.536	.525	9.663	.536	51.883	1	45	.000

a. Predictors: (Constant), WFH

b. Dependent Variable: Prokrastinasi

Lampiran 13

SK PEMBIMBING

Lampiran 14

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Lampiran 15

SURAT PENELITIAN DSI ACEH

BIODATA PENULIS

Nama : Muhammad Khalil

Tempat/Tanggal lahir : Lamnga, 01 Juli 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Desa Jruek Balee, Kecamatan Indrapuri, Kabupaten Aceh
Besar

Riwayat Pendidikan

SD/MIN : MIN 2 Bukit Baro

SMP/MTsN : MTsN 2 Banda Aceh

SMA/MAN : MAN 2 Banda Aceh

Nama Orang Tua

Ayah : Bukri

Ibu : Yusnaini

Banda Aceh, 10 Agustus 2021

Muhammad Khalil