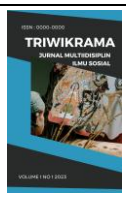
Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 2 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



ANALISIS KEBIASAAN MENUNDA-NUNDA DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN PADA PEGAWAI PT X

Muhammad Farhan Baragba[1)], Christian Wiradendi Wolor[2)]
Universitas Negeri Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:
Received Juni 2026
Revised Juni 2026
Accepted Juni 2026
Available online Juni 2026

Email:
muhammadfarhanbaragba@gmail.com

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2026 by Author.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebiasaan menunda-nunda pekerjaan di kalangan pegawai PT X, sebuah perusahaan logistik. Kebiasaan ini sering menjadi masalah karena dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan tiga orang pegawai, observasi langsung di lingkungan kerja, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebiasaan menunda pekerjaan sudah cukup umum terjadi di PT X. Beberapa faktor utama penyebabnya adalah kesulitan mengatur prioritas, kelelahan (terutama bagi pegawai dengan tanggung jawab keluarga), rasa bosan dengan tugas yang berulang, dan beban kerja yang menumpuk. Dampak yang dirasakan cukup signifikan, yaitu kualitas hasil kerja menjadi kurang maksimal karena dikerjakan terburu-buru, serta munculnya perasaan cemas dan tidak nyaman. Meskipun demikian, kesadaran akan dampak negatif ini justru mendorong pegawai untuk segera menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebiasaan menunda pekerjaan di PT X dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dan perlu ada upaya dari perusahaan untuk mengatasinya, seperti memberikan pelatihan manajemen waktu dan menerapkan sistem pemantauan progres pekerjaan.

Kata Kunci: Prokrastinasi Kerja, Perilaku Pegawai, Manajemen Waktu, Beban Kerja, Produktivitas

Abstract

This study aims to analyze the habit of procrastinating among employees at PT X, a logistics company. This habit often becomes a problem because it can hinder productivity and reduce the quality of work. This research used a qualitative approach with a case study method. Data was collected through in-depth interviews with three employees, direct observation in the workplace, and documentation. The results showed that the habit of procrastinating is quite common at PT X. Some of the main contributing factors include difficulty in prioritizing tasks, fatigue (especially for employees with family responsibilities), boredom with repetitive tasks, and overwhelming workloads. The impacts felt are significant, including less than optimal work quality due to rushing, as well as feelings of anxiety and discomfort. However, this awareness of negative impacts actually encourages employees to complete their tasks. This study concludes that the habit of procrastinating at PT X is influenced by both internal and external factors, and the company needs to make efforts to address it, such as providing time management training and implementing a work progress monitoring system.

Keywords: *Work Procrastination, Employee Behavior, Time Management, Workload, Productivity*

LATAR BELAKANG

Di dunia kerja saat ini, tuntutan untuk bekerja cepat dan tepat menjadi hal yang lumrah. Setiap pegawai diharapkan bisa bertanggung jawab penuh atas tugasnya dan menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Ketepatan waktu ini penting banget karena menyangkut produktivitas, kelancaran operasional, sampai ke target perusahaan secara keseluruhan. Namun, kalau kita lihat di lapangan, masih banyak pegawai yang punya kebiasaan untuk menunda-nunda pekerjaan. Kebiasaan ini, yang dalam istilah psikologi disebut sebagai prokrastinasi, seringkali terjadi bukan hanya karena malas, tapi bisa dipicu oleh banyak hal lain

seperti beban kerja yang berat, rasa lelah, atau bahkan cuma karena tugasnya terasa membosankan.

Masalah menunda pekerjaan ini sebenernya bukan hal sepele. Prokrastinasi itu adalah penundaan yang dilakukan secara sadar dan berulang, di mana seseorang tetap melakukannya meskipun udah tau dampak negatifnya (Steel, 2007). Anehnya, perilaku ini bisa berbahaya karena lama-lama berubah jadi kebiasaan buruk yang susah dihilangkan. Dalam konteks pekerjaan, kebiasaan ini bisa bikin pegawai kehilangan produktivitas dan kualitas kerja yang menurun (Nugraha & Hadi, 2022). Contohnya, pegawai yang terbiasa menunda seringkali mengerjakan tugasnya dengan terburu-buru di menit-menit akhir, sehingga hasilnya kurang maksimal dan rawan kesalahan. Bahkan dalam beberapa kasus, karena sudah keburu stres atau kewalahan, mereka malah melemparkan pekerjaannya ke rekan lain (Ramadhan et al., 2024).

Penelitian dari berbagai ahli juga udah banyak membahas soal ini. Misalnya, penelitian oleh He dkk. (2021) nemuin bahwa perilaku menunda kerja seringkali dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja, terutama hubungan dengan atasan. Jadi, menunda pekerjaan itu bukan cuma soal manajemen waktu yang buruk, tapi juga erat kaitannya dengan bagaimana pegawai merespon tekanan di tempat kerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga jadi pemicu utama. Ketika tugas menumpuk dan datang bersamaan, pegawai jadi merasa kewalahan dan bingung harus mulai dari mana, ujung-ujungnya malah milih buat nunda (Ramadhan et al., 2024).

Fenomena inilah yang menarik perhatian peneliti, terutama setelah melihat langsung kondisi di PT X, sebuah perusahaan logistik yang cukup besar. Berdasarkan pra-riset yang peneliti lakukan terhadap 21 responden di PT X, ditemukan data yang cukup mengejutkan. Sebanyak 71,4% responden mengaku pernah menunda pekerjaan, dan 71,4% lainnya juga setuju kalau kebiasaan ini bikin hasil kerja jadi kurang maksimal. Bahkan, 66,7% responden bilang mereka sering mengerjakan tugasnya pas mendekati batas waktu. Ini menunjukkan bahwa masalah ini bukan cuma terjadi pada satu dua orang, tapi sudah cukup mengakar di lingkungan kerja mereka. Menariknya, mayoritas pegawai sebenernya sadar kalau kebiasaan ini berdampak buruk, tapi entah kenapa mereka masih aja melakukannya.

Meskipun banyak penelitian udah membahas faktor dan dampak prokrastinasi, masih jarang penelitian yang secara spesifik mengupas kebiasaan ini di perusahaan logistik dengan pendekatan kualitatif. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih banyak memakai pendekatan kuantitatif yang mengukur hubungan antar variabel, tanpa menggali secara mendalam pengalaman subjektif para pegawai. Padahal, dengan pendekatan kualitatif, kita bisa lebih paham alasan di balik keputusan mereka untuk menunda, apa yang mereka rasakan, dan gimana cara mereka menghadapinya sehari-hari.

Karena itu, penelitian ini berusaha buat ngisi kekosongan tersebut. Peneliti tertarik buat ngelihat secara lebih dekat gimana sih kebiasaan menunda ini terjadi di PT X. Tujuannya bukan cuma buat tau berapa banyak yang melakukan, tapi lebih ke pengen ngerti *kenapa* mereka melakukannya dan *apa* dampak yang dirasakan secara langsung. Lewat pendekatan kualitatif, diharapkan penelitian ini bisa ngasih gambaran yang lebih utuh dan detail soal kebiasaan menunda pekerjaan di PT X, yang akhirnya bisa jadi bahan pertimbangan buat perusahaan dalam mencari solusi yang lebih tepat.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 2 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena tujuannya bukan untuk menghitung angka atau menguji hipotesis statistik, melainkan untuk memahami secara mendalam fenomena kebiasaan menunda pekerjaan yang terjadi di PT X. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2023), penelitian kualitatif cocok digunakan untuk meneliti fenomena sosial yang bersifat unik dan kompleks, di mana peneliti bisa menggali makna, pengalaman, dan sudut pandang subjek secara langsung. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mendengar langsung dari para pegawai tentang bagaimana kebiasaan menunda itu terjadi, apa yang melatarbelakanginya, dan bagaimana dampak yang mereka rasakan.

Secara lebih spesifik, penelitian ini menggunakan metode studi kasus. Metode ini dipilih karena penelitian terfokus pada satu entitas tertentu, yaitu PT X, dan berusaha menyelidiki sebuah fenomena di dalamnya secara mendetail. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengkaji suatu fenomena dalam konteks waktu dan aktivitas yang spesifik, dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber (Anggraini & Saputra, 2023). Dengan pendekatan ini, peneliti berharap bisa mendapatkan gambaran yang utuh dan kontekstual tentang kebiasaan menunda pekerjaan di perusahaan tersebut.

Penelitian dilaksanakan di PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan transportasi internasional, khususnya sebagai perusahaan NVOCC (Non-Vessel Operating Common Carrier) dan konsolidator kargo. Kantor cabang perusahaan ini berlokasi di Jl. TB Simatupang, Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Lokasi ini dipilih karena peneliti memiliki akses dan izin untuk melakukan observasi serta wawancara di tempat tersebut. Penelitian berlangsung selama kurang lebih empat bulan, terhitung dari bulan Maret hingga Juni 2026.

Dalam menentukan partisipan, peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin memastikan bahwa orang-orang yang dijadikan informan benar-benar relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menetapkan kriteria tertentu, seperti pegawai PT X dengan masa kerja minimal satu tahun, memiliki pengalaman langsung menunda pekerjaan atau menyaksikan rekan kerja menunda pekerjaan, serta bersedia memberikan informasi secara terbuka. Dari kriteria tersebut, terpilihlah tiga orang partisipan yang terdiri dari satu supervisor dan dua orang staf. Jumlah ini dianggap sudah cukup karena dalam penelitian kualitatif, ukuran sampel tidak ditentukan oleh besarnya populasi, melainkan oleh kecukupan informasi yang diperoleh. Ketiga informan dianggap mampu memberikan wawasan yang mendalam dan beragam mengenai fenomena yang diteliti.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga teknik sekaligus. Pertama, wawancara mendalam (in-depth interview) dengan jenis semi-terstruktur. Peneliti sudah menyiapkan daftar pertanyaan sebagai panduan, tetapi urutan dan cara penyampaiannya bisa disesuaikan dengan situasi di lapangan agar suasana wawancara terasa lebih santai dan informan nyaman untuk berbicara terbuka. Kedua, observasi langsung, di mana peneliti mengamati perilaku pegawai selama jam kerja di lingkungan PT X. Observasi ini penting karena apa yang dikatakan seseorang dalam wawancara belum tentu sama dengan apa yang mereka lakukan sehari-hari. Ketiga, dokumentasi, yang mencakup pengumpulan foto-foto saat wawancara, catatan lapangan selama observasi, serta dokumen-dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian.

Untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan bisa dipertanggungjawabkan, peneliti melakukan uji keabsahan data. Peneliti menggunakan triangulasi teknik, yaitu memeriksa keandalan data dengan menggunakan metode yang berbeda pada sumber yang sama. Dalam

praktiknya, peneliti membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk melihat apakah ada kesesuaian di antara ketiganya. Selain itu, peneliti juga melakukan konsultasi secara berkala dengan dosen pembimbing untuk memastikan langkah-langkah yang diambil sudah sesuai dengan prosedur ilmiah.

Setelah semua data terkumpul, peneliti menganalisisnya menggunakan model analisis data interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Model ini terdiri dari empat tahap. Pertama, pengumpulan data, yaitu proses mengumpulkan semua informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kedua, reduksi data, di mana peneliti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan mengabaikan data yang dianggap tidak relevan dengan tujuan penelitian. Ketiga, penyajian data, yaitu menyusun informasi yang sudah terorganisir dalam bentuk teks naratif agar lebih mudah dipahami. Keempat, penarikan kesimpulan, di mana peneliti mencoba menemukan makna dari data yang sudah dianalisis. Keempat tahap ini saling terkait dan membentuk siklus yang berlangsung terus-menerus hingga penelitian selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan tiga orang partisipan dari PT X yang dipilih secara purposive. Partisipan pertama adalah seorang supervisor dengan masa kerja 8 tahun, partisipan kedua adalah staf dengan masa kerja 4 tahun, dan partisipan ketiga adalah staf dengan masa kerja 3 tahun. Ketiganya dipilih karena memiliki pengalaman langsung terkait kebiasaan menunda pekerjaan, baik yang mereka alami sendiri maupun yang mereka lihat pada rekan kerja lainnya. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi langsung di lingkungan kerja dan mengumpulkan dokumentasi pendukung.

Kebiasaan Menunda-nunda dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Dari hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa kebiasaan menunda-nunda pekerjaan merupakan perilaku yang cukup sering terjadi di PT X. Ketiga partisipan mengakui hal ini. Partisipan A, yang sudah bekerja selama 8 tahun, mengaku cukup sering melihat bahkan mengalami sendiri kebiasaan ini. Menurutnya, ketika tenggat waktu tugas masih lama, beberapa rekan cenderung mengerjakannya di menit-menit terakhir. Partisipan B, yang baru kembali bekerja setelah cuti melahirkan, juga mengakui hal serupa. Ia sempat mengalami kesulitan menyesuaikan ritme kerja karena harus membagi fokus antara pekerjaan dan mengurus keluarga. Partisipan C juga menyatakan hal yang sama, bahwa beberapa pegawai kadang menunda pekerjaan yang dianggap tidak terlalu mendesak.

Observasi yang dilakukan peneliti juga memperkuat temuan ini. Selama jam kerja, terlihat beberapa pegawai sesekali membuka media sosial atau mengobrol dengan rekan kerja, sementara dokumen pekerjaan masih terbuka di meja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara visual terlihat sibuk, kebiasaan menunda pekerjaan tetap menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian.

Temuan ini sejalan dengan hasil pra-riset yang dilakukan sebelumnya, di mana 71,4% responden mengaku pernah menunda pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Nugraha dan Hadi (2022) yang menyatakan bahwa prokrastinasi kerja berkaitan dengan performansi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat penundaan, semakin rendah kualitas kinerja yang dihasilkan. Selain itu, Nasrullah (2025) juga menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia, termasuk sikap dan keterampilan kerja, sangat berpengaruh terhadap cara individu dalam menyelesaikan

pekerjaan. Ketika pegawai kurang memiliki keterampilan mengatur waktu dan prioritas, kecenderungan untuk menunda pekerjaan akan semakin tinggi.

Yang menarik, kebiasaan menunda ini ternyata tidak selalu muncul karena rasa malas. Pada Partisipan B, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih disebabkan oleh adanya tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan (mengurus keluarga) yang membuat ritme kerja menjadi tidak stabil. Sementara itu, Partisipan C justru menunda pekerjaan karena sedang fokus menyelesaikan tugas lain yang menurutnya lebih prioritas. Hal ini mengindikasikan bahwa masalah dalam kemampuan mengatur prioritas juga menjadi pemicu utama.

Faktor-faktor Penyebab Kebiasaan Menunda Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan berbagai faktor yang menyebabkan pegawai PT X menunda pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi di luar pekerjaan.

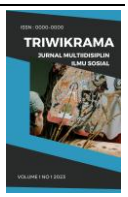
Dari sisi faktor internal, Partisipan A mengungkapkan bahwa kelewatan dalam mengatur prioritas menjadi penyebab utama. Pekerjaan yang penting tapi tidak mendesak sering terlewat begitu saja. Selain itu, kelupaan juga menjadi faktor yang cukup berpengaruh, terutama ketika pekerjaan tidak dicatat atau tidak ada pengingatnya. Partisipan B menambahkan faktor internal berupa kelelahan fisik dan mental, terutama bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan seperti mengurus keluarga. Partisipan C melengkapi dengan menyebutkan kurangnya perencanaan kerja, rasa jenuh terhadap pekerjaan yang sifatnya berulang, serta kecenderungan untuk menunggu instruksi tambahan sebelum memulai pekerjaan.

Sementara itu, dari sisi faktor eksternal, Partisipan A menyebutkan bahwa beban tugas yang datang sekaligus membuatnya kewalahan dan bingung mau mulai dari mana. Partisipan B mengungkapkan bahwa distraksi selama jam kerja, seperti gangguan dari rekan kerja atau lingkungan sekitar, juga turut mempengaruhi fokus pegawai. Partisipan C menyebutkan adanya kecenderungan untuk menunggu instruksi tambahan dari atasan sebelum memulai pekerjaan. Menariknya, meskipun faktor eksternal turut berperan, Partisipan A dan B justru menyatakan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas di PT X sudah cukup mendukung. Keduanya menegaskan bahwa faktor yang lebih berpengaruh adalah faktor internal seperti manajemen waktu dan motivasi diri sendiri.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Jaryanto (2024) yang menyatakan bahwa kontrol diri dan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kecenderungan individu dalam melakukan prokrastinasi. Semakin rendah kontrol diri seseorang, semakin tinggi kemungkinan individu tersebut menunda pekerjaan. Penelitian Suryaningrum dan Khoirunnisa (2025) juga memperkuat bahwa terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dengan prokrastinasi. Hal ini relevan dengan temuan di PT X di mana kelupaan dan kesulitan mengatur prioritas menjadi faktor penyebab utama.

Dari sisi faktor eksternal, penelitian Ramadhan et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan pegawai cenderung menunda pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Partisipan A dan B yang mengaku kewalahan ketika tugas datang bersamaan. Penelitian He et al. (2021) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja, khususnya hubungan dengan atasan, dapat memengaruhi perilaku prokrastinasi kerja.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 2 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Dampak Kebiasaan Menunda-nunda terhadap Penyelesaian Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa kebiasaan menunda pekerjaan memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai di PT X. Ketiga partisipan sepakat bahwa pekerjaan yang dikerjakan secara terburu-buru karena sebelumnya sempat ditunda cenderung menghasilkan output yang kurang maksimal.

Partisipan A mengakui bahwa jika mengerjakan sesuatu dengan terburu-buru karena sebelumnya sempat menunda, hasilnya kadang kurang rapi atau ada detail yang terlewat. Partisipan B juga mengakui hal serupa, di mana ketika pekerjaan dikerjakan terlalu dekat dengan batas akhir, waktu untuk memeriksa kembali hasil pekerjaan menjadi lebih sedikit sehingga ada kemungkinan kesalahan yang terlewat. Partisipan C sependapat bahwa proses pengerjaan menjadi kurang optimal dan waktu untuk mengevaluasi serta memperbaiki hasil pekerjaan juga menjadi lebih sedikit sehingga kualitasnya bisa menurun.

Selain berdampak pada kualitas hasil kerja, kebiasaan menunda juga menimbulkan dampak psikologis. Partisipan A mengaku langsung merasa was-was dan agak cemas ketika menyadari sedang menunda. Partisipan B mengaku merasa bersalah dan khawatir pekerjaan yang ditunda akan menumpuk menjadi beban yang lebih besar. Partisipan C merasa tidak nyaman karena pekerjaan yang belum selesai akan terus teringat di pikirannya. Menariknya, emosi-emosi negatif tersebut justru berfungsi sebagai mekanisme pendorong bagi pegawai untuk segera bertindak dan menyelesaikan pekerjaan yang tertunda.

Dari sisi hubungan dengan atasan, kebiasaan menunda pekerjaan juga mendapatkan respons berupa teguran dan arahan. Partisipan A menyampaikan bahwa atasan biasanya akan menegur pegawai yang sering menunda pekerjaan secara langsung, baik melalui obrolan pribadi maupun rapat kecil. Partisipan B menyampaikan bahwa atasan biasanya memberikan arahan dan mengingatkan pentingnya pengelolaan waktu. Partisipan C menyampaikan bahwa jika keterlambatan terjadi berulang kali, atasan akan melakukan pemantauan yang lebih ketat terhadap progres pekerjaan pegawai tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugraha dan Hadi (2022) yang menjelaskan bahwa prokrastinasi kerja berkaitan dengan performansi kerja pegawai, di mana semakin tinggi tingkat penundaan pekerjaan, maka semakin rendah kualitas kinerja yang dihasilkan. Hal ini juga didukung oleh Arlinda, Wolor, dan Utari (2025) yang menyatakan bahwa prokrastinasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Dari sisi psikologis, temuan bahwa emosi negatif seperti rasa bersalah dan cemas muncul ketika pegawai menyadari sedang menunda pekerjaan sejalan dengan penelitian Pangestu (2025) yang menyatakan bahwa prokrastinasi bukan hanya masalah manajemen waktu, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam meregulasi emosinya. Individu yang prokrastinasi cenderung berusaha menghindari emosi negatif yang terkait dengan suatu tugas, namun ironisnya, penundaan justru menciptakan emosi negatif yang lebih besar di kemudian hari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama terkait kebiasaan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan pada pegawai PT X.

Pertama, kebiasaan menunda-nunda pekerjaan di PT X merupakan perilaku yang cukup sering terjadi dan sudah cukup mengakar di lingkungan kerja tersebut. Ketiga partisipan mengaku pernah mengalami atau melihat langsung kebiasaan ini, terutama ketika menghadapi tugas yang tenggat waktunya masih lama atau tugas yang dianggap tidak mendesak. Kebiasaan ini terjadi baik pada pegawai yang sudah lama bekerja maupun yang baru bergabung, dan tidak selalu muncul karena rasa malas, tetapi lebih karena faktor-faktor lain yang lebih kompleks seperti kesulitan menyesuaikan ritme kerja pasca cuti melahirkan atau karena sedang fokus menyelesaikan tugas lain yang dianggap lebih prioritas.

Kedua, faktor-faktor penyebab kebiasaan menunda pekerjaan di PT X dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang paling dominan meliputi kelewatan dalam mengatur prioritas, kelupaan karena pekerjaan tidak dicatat, kelelahan fisik dan mental (terutama bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan seperti mengurus keluarga), kurangnya perencanaan kerja, serta rasa jenuh terhadap pekerjaan yang sifatnya berulang. Sementara itu, faktor eksternal yang turut mempengaruhi antara lain beban tugas yang datang sekaligus, distraksi di lingkungan kerja, serta kecenderungan untuk menunggu instruksi tambahan dari atasan. Meskipun faktor eksternal turut berperan, lingkungan kerja dan fasilitas di PT X dinilai sudah cukup mendukung, sehingga faktor internal seperti manajemen waktu dan motivasi diri sendiri lebih dominan sebagai penyebab kebiasaan menunda pekerjaan.

Ketiga, kebiasaan menunda pekerjaan memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai di PT X. Pekerjaan yang dikerjakan secara terburu-buru karena sebelumnya sempat ditunda cenderung menghasilkan output yang kurang rapi, banyak detail yang terlewat, dan proses pengerjaan menjadi kurang optimal karena waktu untuk memeriksa kembali hasil pekerjaan menjadi lebih sedikit. Selain itu, kebiasaan ini juga menimbulkan dampak psikologis berupa perasaan was-was, cemas, bersalah, khawatir, dan tidak nyaman ketika pegawai menyadari sedang menunda pekerjaan. Menariknya, perasaan tidak nyaman tersebut justru menjadi pendorong bagi pegawai untuk segera memprioritaskan dan menyelesaikan pekerjaan yang tertunda. Dari sisi hubungan dengan atasan, kebiasaan menunda pekerjaan mendapatkan respons berupa teguran dan arahan, serta pemantauan yang lebih ketat jika keterlambatan terjadi berulang kali. Upaya yang dilakukan pegawai untuk mengurangi kebiasaan ini antara lain mencatat prioritas pekerjaan, menggunakan alarm atau pengingat di ponsel, mengerjakan tugas yang paling tidak disukai di pagi hari, memanfaatkan kalender digital, membagi pekerjaan besar menjadi target-target kecil, serta menyusun jadwal kerja harian berdasarkan tingkat urgensinya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain hanya melibatkan tiga orang partisipan sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas, hanya berfokus pada kebiasaan menunda pekerjaan secara umum tanpa membedakan jenis pekerjaan atau karakteristik pegawai, waktu penelitian yang relatif singkat, serta tidak menggunakan kuesioner terstandarisasi untuk mengukur tingkat prokrastinasi secara objektif. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak partisipan dari berbagai divisi atau tingkatan jabatan, menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur besaran pengaruh masing-masing faktor, melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perubahan perilaku dalam jangka waktu tertentu, atau menggunakan metode campuran (mixed methods) agar data yang diperoleh lebih komprehensif.

Bagi PT X, ada beberapa rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini. Perusahaan dapat menerapkan sistem deadline perantara dengan memecah tenggat waktu

besar menjadi beberapa tahap kecil agar pekerjaan tidak terasa berat dan tidak menumpuk di akhir. Perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan prioritas pekerjaan secara berkala, terutama bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat melakukan pengecekan progres pekerjaan secara berkala, tidak hanya saat mendekati deadline, sehingga pegawai yang mengalami kendala dapat segera dibantu. Perusahaan juga dapat memanfaatkan kalender digital bersama atau sistem pengingat target pekerjaan, membiasakan pegawai untuk mencatat daftar pekerjaan harian beserta prioritasnya, serta memberikan reward bagi pegawai yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sanksi yang tegas bagi pegawai yang sering menunda pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, D., & Saputra, R. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif: Teori dan aplikasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah*, 8(2), 45-59.

Arlinda, N. S., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis prokrastinasi kerja karyawan pada PT G. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(5), 217-224.

He, Q., Wu, M., Wu, W., & Fu, J. (2021). The effect of abusive supervision on employees' work procrastination behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 596957.

Nasrullah, Muh. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edited by Ismail, Ismail, and Jamaluddin Jamaluddin, 1st ed, ASHA Publishing, 2025.

Nugraha J, A. A., & Hadi, C. (2022). Perilaku Prokrastinasi: Berbasis Performansi Kerja. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, *2*(1), 324–329.

Nugroho, S. S., & Jaryanto, J. (2024). Pengaruh Kontrol Diri dan Efikasi Diri terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, *4*(4), 1485–1497.

Pangestu, P. I. (2025). *HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN PROKRASTINASI AKADEMIK PADA SISWA SMPN 2 SRANDAKAN BANTUL* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).

Ramadhan, A. B., Sulistyani, N. W., & Purwaningrum, E. K. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi kerja pada pegawai. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(4), 1601-1610.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, *133*(1), 65.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryaningrum, M. O., & Khoirunnisa, R. N. (2025). HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN PROKRASTINASI AKADEMIK PADA MAHASISWA DALAM MENYELESAIKAN TUGAS KULIAH. *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, *16*(2), 21-30.