

## **Pengaruh Stres Kerja Dan Konformitas Terhadap Perilaku Prokrastinasi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat**

Muh. Ghaza Al Ghazali<sup>1\*</sup>, Suwanti<sup>2</sup>, Suharlina<sup>3</sup>,

[ghazaalghazalimuhammad@gmail.com](mailto:ghazaalghazalimuhammad@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [suwantiyusuf15@gmail.com](mailto:suwantiyusuf15@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[linasuharlina77@gmail.com](mailto:linasuharlina77@gmail.com)<sup>3</sup>,

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Sulawesi Barat,  
Indonesia<sup>1\*,2,3</sup>.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konformitas Terhadap Prokrastinasi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan Populasi finit yakni Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling total dengan jumlah 43 Responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, analisis dokumen, dan kuesioner yang didistribusikan dengan bertemu langsung dengan responden di lokasi penelitian. Data Penelitian berbentuk instrumen dengan pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis data menggunakan regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, serta untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen memakai analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku prokrastinasi pegawai, Konformitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku prokrastinasi pegawai, serta Stres kerja dan konformitas pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku prokrastinasi pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, dengan kontribusi sebesar 51,3% yang tergolong pada interval korelasi kategori sedang.

**Kata Kunci:** *Stres kerja ; Konformitas ; Perilaku Prokrastinasi Pegawai.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia yang bekerja pada instansi pemerintahan disebut Aparatur Sipil Negara. Sesuai amanat termaktub dalam "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Aparatur Sipil Negara adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan." ASN tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, tetapi juga harus mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sesuai dengan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas. Peningkatan kualitas ASN menjadi prioritas dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan, yang pada akhirnya akan bermuara pada pelayanan publik yang optimal.

Upaya pemerintah memantau capaian kinerja ASN adalah dengan peningkatan standar kerja secara kompetitif, yang diukur melalui peninjauan hasil aktivitas kerja, ini terimplementasi menggunakan "Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, yang menekankan pentingnya penilaian kerja berbasis objektivitas". Penilaian ini bertujuan untuk

mengevaluasi program kerja secara menyeluruh sehingga dapat meningkatkan strategi pengelolaan pemerintahan *good governance*. Pengelolaan aktivitas ASN juga diatur melalui "Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara." Peraturan ini memberikan panduan teknis untuk memastikan bahwa manajemen kinerja ASN dilakukan secara sistematis, terukur, dan berorientasi pada hasil, sehingga mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan efektif.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah ASN saat ini dinilai kurang adaptif, cenderung berada di zona nyaman, dan resistif terhadap perubahan, seperti disampaikan "Menpan RB, survei indeks BerAKHLAK Kementerian PANRB menunjukkan indikator *core value* adaptif ASN mendapat rapor merah berjamaah baik itu instansi pusat maupun daerah, dengan rata-rata nilai seluruh instansi 38,9%. Kementerian 44,6%, Lembaga 41,9%, Pemerintah Provinsi 40%, Pemerintah Kota 39,2%, dan Pemerintah Kabupaten 38%. Hal ini tidak sesuai harapan Presiden yang menginginkan ASN bekerja dengan prinsip lebih adaptif, *flexible* dan *agile*" (liputan6.com, diakses 15 Januari 2025).

Salah satu "faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai adalah perilaku *prokrastinasi* atau kebiasaan menunda-nunda pekerjaan" (Alfani, 2024:2). *Prokrastinasi* berdampak pada penurunan produktivitas, keterlambatan tugas, mengurangi efisiensi pelayanan, dan akhirnya menghambat kinerja. *Prokrastinasi* adalah perilaku dimana pegawai menunda pekerjaan dengan sengaja, baik untuk memulai pekerjaan, mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Perilaku ini merupakan perilaku negatif yang merugikan individu dan organisasi karena menghambat pencapaian tujuan kedua-duanya.

Faktor utama yang memicu perilaku *prokrastinasi* adalah stres kerja. Pegawai dengan tingkat stres yang tinggi cenderung menunda pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Manika dkk., (2025:352), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakstabilan baik secara fisik maupun psikologis, yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi mental pegawai, sehingga menimbulkan perasaan frustrasi. Perasaan frustrasi ini dapat mengarahkan individu pada pemikiran emosional yang tidak berkaitan dengan tugasnya, sehingga mengganggu fungsi kognitif dan menghambat produktivitas.

Selain itu, faktor lain yang turut memengaruhi perilaku menunda pekerjaan adalah konformitas, berupa karakteristik individu dalam mengikuti pola perilaku di lingkungan sekitarnya. Anggoro, (2024:46) menjelaskan konformitas merujuk pada tindakan individu dalam meniru perilaku orang lain, baik karena adanya tekanan yang nyata maupun tekanan yang hanya mereka persepsikan. Dalam lingkungan kerja, pegawai cenderung menyesuaikan sikap dan pola kerjanya dengan mayoritas pegawai ditempat kerja untuk menghindari tekanan kelompok, sehingga dapat memperkuat kebiasaan *prokrastinasi* apabila lingkungan kerja mendukung perilaku tersebut.

Obyek dalam penelitian ini adalah Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Secara struktural instansi ini "berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas melaksanakan sebagian tugas Gubernur dalam fungsi pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pariwisata" (PERGUB SulBAR 33 Tahun 2018). Dalam menjalankan aktivitasnya instansi ini membidangi pemasaran pariwisata, pengembangan destinasi wisata, pengembangan ekonomi kreatif, serta pengendalian industri kepariwisataan dan kelembagaan dan kemitraan pariwisata. Dengan pelaksanaan tugas tersebut tentu diperlukan pegawai yang agresif, kompeten, dan memiliki dedikasi tinggi dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pengamatan menunjukkan kurangnya komitmen terhadap waktu kerja, ditandai dengan pegawai yang menunda tugas, menyerahkan pekerjaan kepada rekan lain, serta kesenjangan antara rencana kerja dan pelaksanaannya. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas rutin, termasuk laporan kinerja, berdampak pada tertundanya

pembayaran tunjangan kinerja. Selain itu, sebagian pegawai lebih banyak menghabiskan waktu untuk aktivitas pribadi, seperti mengobrol atau menggunakan ponsel, daripada menyelesaikan tugas. Fenomena ini sesuai dengan teori Ferrari dkk., (dalam, Hermawan dkk., 2025:57), yang mengidentifikasi empat indikator utama prokrastinasi: menunda pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, kesenjangan antara rencana dan realisasi kerja, serta kecenderungan memilih aktivitas yang lebih menyenangkan dibandingkan tugas utama.

Wawancara lebih lanjut mengungkapkan bahwa beban kerja yang berat, terutama dalam pengelolaan program pemasaran, pengembangan destinasi wisata, dan koordinasi ekonomi kreatif, diperparah oleh keterbatasan sumber daya, ketidakjelasan peran, serta tumpang tindih tugas. Hubungan kerja yang kurang harmonis dan birokrasi yang kaku turut meningkatkan tekanan kerja. Kurangnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan juga berdampak pada produktivitas mereka, yang mengindikasikan bahwa sebagian pegawai mengalami stres kerja.

Pegawai dengan tingkat stres tinggi menunjukkan tanda frustrasi, penurunan produktivitas, serta kinerja yang kurang optimal, sehingga lebih cenderung menunda pekerjaan. Hal ini selaras dengan penelitian Rochani, (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku prokrastinasi. Namun, penelitian Yudhistira, (2023) menemukan meskipun stres kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi, pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain itu, ditemukan bahwa beberapa pegawai cenderung meniru perilaku rekan kerja tanpa mempertimbangkan efektivitasnya, termasuk dalam kebiasaan menunda pekerjaan. Beberapa pegawai hanya hadir untuk absensi tanpa bekerja secara optimal, mengabaikan aturan berpakaian, serta lebih banyak menghabiskan waktu untuk berbincang atau bermain media sosial. Pegawai juga cenderung kurang inovatif dan hanya bekerja ketika diperintah atau didampingi. Fenomena ini menunjukkan adanya konformitas negatif di lingkungan kerja.

Konformitas negatif dapat mendorong pegawai meniru perilaku rekan kerja yang tidak produktif, termasuk dalam kebiasaan menunda pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Devi, (2024), menemukan adanya hubungan positif signifikan antara konformitas dan prokrastinasi. Namun, penelitian Ananti dkk., (2024) menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Perbedaan temuan ini menunjukkan research gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

### **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konformitas terhadap perilaku prokrastinasi pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Populasi menurut Sugiyono, (2021:126) adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 43 Pegawai. Sampel menurut Sugiyono, (2021:127) "adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan betul-betul representatif untuk mewakili populasi dalam memberi keterangan atau informasi". Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan teknik sampling total "dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel atau responden pemberi informasi" (Sugiyono, 2021:134). Olehnya itu, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah, Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 43 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, analisis dokumen, dan pembagian kuesioner.

Data yang telah dikumpulkan harus melalui tahapan pengujian kualitas instrumen penelitian yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat keefektifan dan konsistensi item kuesioner yang dipergunakan sebagai alat ukur. Setelah dinyatakan berkualitas, dapat dilakukan pengujian selanjutnya yakni pengujian melalui analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan alat uji t (Parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Tahap yang dilakukan adalah pengujian instrument data kuesioner yang telah dikumpulkan. Instrumen kuesioner dinyatakan baik dan layak jika instrumen memenuhi kriteria utama yakni valid.

**Table 1. Hasil Pengujian Validitas Data Instrumen Penelitian**

Variabel	Nomor Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Persepsi
Stres Kerja ( $X_1$ )	P-X1.1	0,838	0,301	Valid
	P-X1.2	0,703		Valid
	P-X1.3	0,538		Valid
	P-X1.4	0,396		Valid
	P-X1.5	0,693		Valid
	P-X1.6	0,793		Valid
	P-X1.7	0,661		Valid
	P-X1.8	0,823		Valid
	P-X1.9	0,370		Valid
	P-X1.10	0,396		Valid
Konformitas ( $X_2$ )	P-X2.1	0,689	0,301	Valid
	P-X2.2	0,803		Valid
	P-X2.3	0,764		Valid
	P-X2.4	0,825		Valid
	P-X2.5	0,354		Valid
	P-X2.6	0,410		Valid
	P-X2.7	0,828		Valid
	P-X2.8	0,824		Valid
	P-X2.9	0,613		Valid
	P-X2.10	0,854		Valid
Perilaku Prokrastinasi ( $Y$ )	P-Y.1	0,867	0,301	Valid
	P-Y.2	0,752		Valid
	P-Y.3	0,717		Valid
	P-Y.4	0,804		Valid
	P-Y.5	0,839		Valid
	P-Y.6	0,736		Valid
	P-Y.7	0,758		Valid
	P-Y.8	0,812		Valid

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Dari tabel diatas, disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam setiap variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Konformitas ( $X_2$ ), dan Perilaku Prokrastinasi ( $Y$ ), menunjukkan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel (0,301). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam instrumen penelitian valid, karena mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat. Dengan demikian, data telah memenuhi syarat validitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten dan stabil dalam berbagai kondisi. Instrumen dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang tetap serupa meskipun digunakan secara berulang oleh individu yang berbeda dalam situasi yang sebanding (Ismail & Ilyas, 2023:294).

**Table 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Instrumen Penelitian**

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	10	0,811	0,60
Konformitas (X <sub>2</sub> )	10	0,876	0,60
Perilaku Prokrastinasi (Y)	8	0,910	0,60

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025.

Berdasarkan Tabel 37, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yaitu sebesar 0,811 untuk Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>), 0,876 untuk Konformitas (X<sub>2</sub>), dan 0,910 untuk Perilaku Prokrastinasi (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konsisten, handal, dan dinyatakan reliabel. Dengan demikian, data yang diperoleh telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam tahapan analisis selanjutnya.

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Setelah data penelitian dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap terikat. Pada regresi berganda prediktor variabel yang dilihat korelasinya dalam menjelaskan dependen variabel. Persamaan regresi linear berganda:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

**Table 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,003	4,702		1,489	0,144
	Stres Kerja	0,289	0,119	0,305	2,434	0,020
	Konformitas	0,382	0,092	0,520	4,159	0,000

a. Dependent Variable: Perilaku Prokrastinasi

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Memperoleh model persamaan regresi berikut:

$$Y = 7,003 + 0,289 (X_1) + 0,382 (X_2) + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 7,003 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Konformitas (X<sub>2</sub>) berada dalam kondisi netral atau bernilai nol, maka tingkat Perilaku Prokrastinasi Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat diperkirakan berada pada nilainya 7,003. Artinya, dalam kondisi tanpa ada intervensi dari prediktor variabel, Perilaku Prokrastinasi memiliki nilai ekspektasi sebesar 7,003.

Nilai koefisien regresi untuk Stres Kerja (b<sub>1</sub>X<sub>1</sub>) adalah 0,289. Menunjukkan kontribusinya sebagai prediktor variabel dalam menjelaskan perilaku prokrastinasi bersifat positif. Artinya, setiap kali variabel stres kerja mengintervensi perilaku

prokrastinasi maka akan berdampak terhadap peningkatan nilai sebesar 0,289, dengan asumsi variabel lain kondisinya tetap konstan atau nilainya nol. Hal ini sekaligus mendeskripsikan semakin tinggi tingkatan stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin meningkat pula tingkatan perilaku prokrastinasi yang dilakukan pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Nilai koefisien regresi untuk Konformitas ( $b_2$ ) adalah 0,382. Menunjukkan kontribusinya sebagai prediktor variabel dalam menjelaskan perilaku prokrastinasi bersifat positif. Artinya, setiap kali variabel konformitas menginterperensi perilaku prokrastinasi maka akan berdampak terhadap peningkatan nilai sebesar 0,382, dengan asumsi variabel lain kondisinya tetap konstan atau nilainya nol. Hal ini sekaligus mendeskripsikan semakin intens perilaku konformitas yang dari pegawai, maka semakin meningkat pula tingkatan perilaku prokrastinasi yang dilakukan pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

#### 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

**Table 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,003	4,702		1,489	0,144
	Stres Kerja	0,289	0,119	0,305	2,434	0,020
	Konformitas	0,382	0,092	0,520	4,159	0,000

a. Dependent Variable: Perilaku Prokrastinasi

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Berdasarkan analisis coefficients pada tabel 4, pengujian secara individual antara stres kerja terhadap perilaku prokrastinasi, memperoleh nilai sebesar thitung 2,434 lebih besar daripada nilai ttabel 2,021 ini bermakna bahwa adanya pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap perilaku prokrastinasi. Selanjutnya nilai koefisien regresi 0,289 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Selain itu, perolehan nilai signifikansinya 0,020 lebih kecil jika dibandingkan nilai kritisasi 0,05, ini bermakna korelasinya signifikan secara statistik. Dari hasil analisis tersebut maka simpulan penelitian diinterpretasikan "Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku prokrastinasi pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat" hasil analisis ini mendeskripsikan bahwa asumsi awal yang diajukan peneliti terbukti atau dengan kata lain hipotesis pertama di terima.

Berdasarkan analisis coefficients pada tabel 4, pengujian secara individual antara konformitas terhadap perilaku prokrastinasi, memperoleh nilai sebesar thitung 4,159 lebih besar daripada nilai ttabel 2,021 ini bermakna bahwa adanya pengaruh secara parsial antara konformitas terhadap perilaku prokrastinasi. Selanjutnya nilai koefisien regresi senilai 0,382 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Selain itu, perolehan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil jika dibandingkan nilai kritisasi 0,05, ini bermakna korelasinya signifikan secara statistik. Dari hasil analisis tersebut maka simpulan penelitian diinterpretasikan "Konformitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku prokrastinasi pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat" hasil analisis ini mendeskripsikan bahwa asumsi awal yang diajukan peneliti terbukti atau dengan kata lain hipotesis kedua juga di terima.

## 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Pada dasarnya, Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan pada model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Berikut hasil analisis data yang diperoleh.

**Table 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425,275	2	212,638	21,096	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	403,190	40	10,080		
	Total	828,465	42			
a. Dependent Variable: Perilaku Prokrastinasi						
b. Predictors: (Constant), Konformitas, Stres Kerja						

Sumber: Data primer setelah dianalisis, 2025.

Berdasarkan Analisis of Variance tabel 5, hasil pengujian serempak antara predictors variabel dalam menjelaskan dependen variabel secara simultan, memperoleh nilai Fhitung 21,096 lebih besar dibandingkan nilai Ftabel 3,232 bermakna adanya pengaruh serempak antara stres kerja dan konformitas terhadap perilaku prokrastinasi. Sementara itu, perolehan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil jika dibandingkan nilai kritisasi 0,05, ini bermakna korelasinya signifikan secara statistik. Dari hasil analisis tersebut maka simpulan penelitian diinterpretasikan "Stres kerja dan konformitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku prokrastinasi pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat" hasil analisis ini mendeskripsikan bahwa asumsi awal yang diajukan peneliti terbukti atau dengan kata lain hipotesis ketiga di terima.

## 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tahap selanjutnya melakukan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres kerja dan konformitas terhadap perilaku prokrastinasi pegawai. Berikut hasil yang diperoleh.

**Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Hasil Analisis Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,716 <sup>a</sup>	0,513	0,489	3,175
a. Predictors: (Constant), Konformitas, Stres Kerja				

Sumber: Data primer setelah dianalisis peneliti, 2025

Berdasarkan analisis Model Summary yang disajikan Tabel 40, diperoleh R Square sebesar 0,513. Nilai ini berada pada interval 0,400–0,599 ini mengindikasikan proporsi kontribusi stres kerja dan konformitas dalam menjelaskan variasi perilaku prokrastinasi tergolong sedang. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua prediktor variabel mampu menjelaskan sebesar 51,3% variasi dalam perilaku prokrastinasi pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi**

Hasil analisis data penelitian menunjukkan “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku prokrastinasi pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat”, hal ini terbukti melalui analisis statistik secara parsial, dimana nilai  $t$  hitung 2,434 lebih besar daripada nilai  $t$  tabel 2,021, selanjutnya nilai signifikansi diperoleh 0,020 lebih kecil daripada 0,05, sehingga mengidentifikasi adanya pengaruh signifikan secara statistik antara kedua variabel. Selain itu, diperoleh pula koefisien regresi dengan arah positif senilai 0,289 yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan prokrastinasi dalam menyelesaikan tugas.

Temuan ini mendukung Procrastination Theory oleh Ferrari dkk., (1995) yang menegaskan “prokrastinasi sebagai manifestasi kegagalan dalam pengendalian diri, di mana stres dan kecemasan berperan sebagai pemicu individu untuk menunda tugas sebagai bentuk strategi koping emosional. Temuan ini juga diperkuat kajian hasil studi Marafaniza (2023), yang menyimpulkan “adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan perilaku prokrastinasi.” Hasil serupa dilaporkan Rochani (2024), yang menyimpulkan “semakin tinggi tingkat stres yang dialami individu, maka kecenderungan untuk melakukan prokrastinasi juga meningkat.” Selain itu, Natallya dkk., (2024) turut memperkuat temuan ini dengan temuannya berkesimpulan “adanya korelasi positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan perilaku prokrastinasi”.

### **Pengaruh Konformitas Terhadap Perilaku Prokrastinasi**

Hasil analisis data penelitian menunjukkan “konformitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku prokrastinasi pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat”, hal ini terbukti melalui analisis statistik secara parsial, dimana nilai  $t$  hitung 4,159 lebih besar daripada nilai  $t$  tabel 2,021, selanjutnya nilai signifikansi diperoleh 0,000 lebih kecil daripada 0,05, sehingga mengidentifikasi adanya pengaruh signifikan secara statistik antara kedua variabel. Selain itu, diperoleh pula koefisien regresi dengan arah positif senilai 0,382 yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konformitas yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan prokrastinasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan ini mendukung Social Conformity Theory oleh Asch (1951) yang menegaskan “individu cenderung menyesuaikan diri dengan norma sosial kelompok, yang dalam konteks pekerjaan bisa mendorong motivasi individu untuk menunda pekerjaan sebagai upaya menghindari ketidakcocokan sosial.” Temuan ini juga diperkuat kajian hasil studi Simbolon (2023), yang menyimpulkan “adanya pengaruh signifikan konformitas terhadap perilaku prokrastinasi.” Hasil serupa juga disimpulkan Devi (2024), bahwa “semakin tinggi tingkat konformitas yang dilakukan individu, maka kecenderungan untuk melakukan prokrastinasi juga meningkat.” Selain itu, Anggoro (2024) turut memperkuat temuan ini dengan temuannya berkesimpulan “konformitas memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku prokrastinasi”.

### **Pengaruh Stres Kerja Dan Konformitas Terhadap Perilaku Prokrastinasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis uji statistik  $F$  menyimpulkan bahwa “Stres kerja dan konformitas pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku prokrastinasi pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat”, hal ini terbukti melalui pengujian serempak, dimana nilai  $F$  hitung 21,096 lebih besar daripada  $F$  tabel 3,232, serta nilai signifikansinya 0,000 yang jauh lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Temuan ini menggarisbawahi bahwa kedua prediktor variabel dengan serempak berkontribusi signifikan dalam membentuk perilaku prokrastinasi pegawai. Dalam artian, stres kerja berperan sebagai faktor internal yang mengganggu keseimbangan psikologis, di mana tekanan berlebih, beban kerja tinggi, dan tuntutan waktu menurunkan kontrol diri, sehingga mendorong perilaku prokrastinasi sebagai bentuk koping. Sementara itu, konformitas bertindak sebagai faktor eksternal, di mana norma sosial yang permisif

terhadap penundaan tugas mendorong individu menyesuaikan perilaku mereka demi menjaga keharmonisan kelompok, meski berdampak negatif terhadap kinerja.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dan konformitas terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku prokrastinasi, kontribusi kedua variabel tersebut belum sepenuhnya menjelaskan keseluruhan determinan dari perilaku tersebut. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,513, yang mengindikasikan bahwa model hanya mampu menjelaskan 51,3% variasi perilaku prokrastinasi pegawai. Dengan kata lain, terdapat sekitar 48,7% faktor lain di luar model yang berpotensi turut memengaruhi prokrastinasi di lingkungan kerja. Berdasarkan kajian literatur (Ferrari dalam, Ananti dkk., 2024:122), faktor yang relevan di antaranya meliputi motivasi intrinsik, kejelasan tujuan kerja, manajemen waktu, dukungan organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta karakteristik individual seperti self efficacy, locus of control, dan tingkat kecemasan.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah di deskripsikan sebelumnya, yang dibuktikan melalui hasil analisis data dan dikaitkan dengan rumusan masalah serta literatur relevan yang dibahas sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku prokrastinasi pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Ini terbukti karena nilai  $t_{hitung} 2,434 > t_{tabel} 2,021$ . Nilai  $b_{1X1} 0,289$ . Serta nilai sig.  $0,020 < 0,05$ . Sehingga Hipotesis Pertama Diterima. Konformitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku prokrastinasi pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Ini terbukti karena nilai  $t_{hitung} 4,159 > t_{tabel} 2,021$ . Nilai  $b_{2X2} 0,382$ . Serta nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga Hipotesis Kedua Diterima. Stres kerja dan konformitas pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku prokrastinasi pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Ini terbukti karena nilai  $F_{hitung} 21,096 > F_{tabel} 2,232$ . Serta perolehan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga Hipotesis Ketiga Diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: Bagi Manajemen Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, disarankan agar mengimplementasikan kebijakan pengelolaan stres kerja yang lebih sistematis, seperti melalui pembagian beban kerja yang proporsional, pelatihan manajemen stres, dan penyediaan ruang konsultasi psikologis bagi pegawai. Selain itu, penting untuk membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perbedaan pendapat dan mendorong keberanian individu untuk tidak selalu mengikuti norma kelompok yang permisif terhadap penundaan kerja. Hal ini penting mengingat stres kerja dan konformitas terbukti berkontribusi terhadap perilaku prokrastinasi pegawai. Bagi Pegawai, diharapkan mampu mengidentifikasi dan mengelola sumber stres secara mandiri melalui teknik manajemen waktu, relaksasi, serta komunikasi asertif dalam menghadapi tekanan kerja. Pegawai juga diimbau untuk mengembangkan keberanian mengambil keputusan secara mandiri, tanpa harus terpengaruh oleh tekanan sosial dari rekan kerja yang menormalisasi perilaku prokrastinasi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa konformitas sosial yang tinggi dapat memperkuat kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel dalam model penelitian dengan mengintegrasikan faktor-faktor lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, kejelasan tujuan kerja, gaya kepemimpinan, dan karakteristik kepribadian. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk menggali secara mendalam dinamika psikososial yang memengaruhi perilaku prokrastinasi, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik seperti Dinas Pariwisata.

## Referensi

- Alfani, M. R. Z. (2024). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prokrastinasi Karyawan Di CV Pakar 99 Kabupaten Jombang [IAIN Kediri]. In SKRIPSI.
- Ananti, N. A., Rahmah, S. A., Putri, V. D., & Purwantini, L. (2024). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Konformitas Dengan Prokrastinasi. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(1), 121–132.
- Anggerahma, S., & Suryadi, D. (2025). Peran Grit terhadap Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 306–320.
- Anggoro, M. Y. (2024). Pengaruh Konformitas Teman Sebaya Terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020. In SKRIPSI. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Asch, S. E. (1951). Effects of Group Pressure Upon The Modification and Distortion of Judgments (In H. Guet). *Groups, leadership and men; research in human relations*.
- Bela, A., Thohiroh, S., Efendi, Y. R., & Rahman, S. (2023). Prokrastinasi Akademik Dan Manajemen Waktu Terhadap Stres Akademik Pada Mahasiswa Di Masa Pandemi: Review Literatur. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(1), 37–48.
- Devi, V. M. (2024). Hubungan Antara Konformitas Dan Kecemasan Akademik Dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Tingkat Akhir Psikologi Islam IAIN Kediri. In SKRIPSI. IAIN Kediri.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment*. New York: Plenum Press.
- Hermawan, L. G., Sovitriana, R., Maryatmi, A. S., & Yunanto, T. K. (2025). Pengaruh Big Five Personality dan Self Efficacy terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Magister Profesi Psikologi di Jabodetabek. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 55–64.
- Ismail, M. I., & Ilyas, N. I. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada.
- liputan6.com. (n.d.). AKHLAK PNS Dapat Rapor Merah, Menpan RB Kaget. *Liputan 6 News*. Retrieved January 15, 2023, from <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5189157/akhlak-pns-dapat-rapor-merah-menpan-rb-kaget?page=3>
- Lubis, E. H. N., Chaniago, A. S., & Lesmana, G. (2025). Mereduksi Kebiasaan Prokrastinasi Melalui Self-Instruction Mandiri. *KHIDMAT: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 17–22.
- Manika, A. L., Dotulong, L. O. H., & Palendeng, I. D. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Manado. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 351–363.
- Marafaniza, E. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja. In SKRIPSI. UIN Raden Mas Said Surakarta.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2023). *Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam Analisis: Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Penerbit Andi.
- Natallya, D. F., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2024). Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Pekerja: Bagaimana Peran Stres Kerja? *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(1), 58–68.
- Peraturan Gubernur Nomor 33 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunaan Organisasi, Tugas Pokok Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Provinsi Sulawesi Barat.

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Piddiani, J., Hermawan, Y., & Gumilar, R. (2023). Pengaruh Regulasi Diri, Konformitas Dan Adiksi Internet Terhadap Prokrastinasi Akademik. *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 48–55. <https://doi.org/10.24127/edunomia.v4i1.4873>
- Putri, S. K. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. In *SKRIPSI*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Barat 2025-2045.
- Rochani. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Akademik Melalui Pengelolaan Diri Dan Prokrastinasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Universitas Banten Jaya Kota Serang, Provinsi Banten. In *Disertasi*. Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Safira, R. A. (2024). Hubungan Antara Stres Akademik Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa. *Indonesian Journal of Business Innovation, Technology and Humanities*, 1(1), 359–368.
- Simbolon, A. R. S. (2023). Pengaruh Stres Dan Komformitas Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2018 FKIP Universitas Jambi Yang Sedang Menyusun Skripsi. In *SKRIPSI*. Universitas Jambi.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Thamrin, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Konformitas Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai. In *SKRIPSI*. Universitas Muhammadiyah Mamuju.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Waliamin, J., & Putra, O. A. (2024). Hubungan Cyberloafing Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Rejang Lebong. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Keuangan, Bisnis Digital*, 3(1), 31–38.
- Yudhistira, D. I. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prokrastinasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Salatiga [Universitas Islam Negeri Salatiga]. In *SKRIPSI*.
- Yusup, M., & Faruq, M. S. S. Al. (2021). Manajemen Konflik dan Stress: Orientasi Dalam Organisasi. In *E Book (Edisi 1)*. Wade Group.