

PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN PT BANK SULUTGO CABANG AMURANG

Marsel M. Sengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : mmsengkey@unima.ac.id

Pingkan Naomi Paat

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : naomipingkanpaat@gmail.com

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : Meikehartati@unima.ac.id

Abstrak : Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 25 *for windows*. Sampel di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi penelitian yaitu 50 karyawan dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan skala dari *Job embeddedness*, Komitmen Organisasi dan Prokrastinasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif variabel *Job embeddedness* terhadap Prokrastinasi Kerja, Hal ini ditunjukkan dengan F hitung sebesar $21.616 > F$ tabel 3.19, nilai koefisien regresi sebesar -0,495, dengan demikian apabila variabel *job embeddedness* meningkat satu satuan, maka Prokrastinasi akan turun sebesar 0.495. Terdapat pengaruh negatif variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Prokrastinasi Kerja, Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $23.194 > F$ tabel dan nilai koefisien regresi sebesar -0,637, dengan demikian apabila Komitmen organisasi naik satu satuan maka Prokrastinasi akan turun sebesar 0.637. Dan terdapat pengaruh negatif Variabel *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap Prokrastinasi kerja, Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $13.888 > F$ tabel 3.19 dengan persamaan regresi berganda $Y = 48,757 - 0.271X_1 - 0.394X_2$. Dengan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,345 atau 34,5 %.

Kata Kunci : *Job Embeddedness*, Komitmen Organisasi, Prokrastinasi Kerja

Abstract : This study aims to determine the effect of *Job Embeddedness* and *Organizational Commitment* on *Employee Work Procrastination* at PT Bank SulutGo Amurang Branch. This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis method with the help of SPSS 25 *for windows* program. The sample in this study were employees of PT Bank SulutGo Amurang Branch. The sampling method used the saturated sample technique, where all the research population, namely 50 employees, were used as research samples. Data collection techniques using a scale of *Job embeddedness*, *Organizational Commitment* and *Work Procrastination*. The results showed that there was a negative effect of the *Job embeddedness* variable on *Job Procrastination*, this is indicated by the calculated F of $21,616 > F$ table 3.19, the regression coefficient value is -0.495, thus if the *job embeddedness* variable increases by one unit, then *Procrastination* will decrease by 0.495. There is a negative effect of *Organizational Commitment* variable (X2) on *Work Procrastination*, this is indicated by the calculated F value of $23,194 > F$ table and the regression coefficient value of -0.637, thus if *organizational commitment* increases by one unit then *Procrastination* will decrease by 0.637. And there is a negative effect of *Job Embeddedness* and *Organizational Commitment* Variables on *work procrastination*, this is indicated by the value of Fcount $13.888 > F$ table 3.19 with multiple regression equation $Y = 48.757 - 0.271X_1 - 0.394X_2$. With a coefficient of determination of 0.345 or 34.5%.

Keyword : *Job embeddedness*, *Organizational Commitment*, *Work Procrastination*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama ataupun sebagai jembatan dalam sebuah perusahaan, sebagai penggerak ataupun pion yang menghubungkan perusahaan dengan tujuan atau goals perusahaan. Sumber Daya Manusia menjadi titik penghubung keduanya, yang tentunya untuk menunjang serta mencapai suatu tujuan yang ditetapkan bersama oleh perusahaan diperlukan adanya perilaku positif serta mendukung dari karyawan.

Seorang karyawan yang menunjukkan perilaku positif dan berkualitas menunjukkan perilaku seperti bekerja sesuai rencana, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, dan hal-hal lain yang menunjukkan perilaku menghargai waktu.

Namun kenyataannya masih banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat terlihat dari perilakunya yang menunda ketika menghadapi tugas dan kewajibannya dalam bekerja, oleh karena memiliki hal yang lain yang dianggap penting untuk dikerjakan walau nanti pada akhirnya akan tetap menyelesaikan pekerjaan, namun oleh karena penundaan tersebut tentunya akan mengakibatkan terhambatnya pekerjaan dan tidak tercapainya *goals* ataupun target dari perusahaan. Dalam istilah psikologi, perilaku tersebut disebut sebagai prokrastinasi kerja.

Menurut Izzah (2008) prokrastinasi kerja adalah suatu sikap atau tindakan penundaan yang dilakukan individu dalam memulai atau menyelesaikan suatu tugas dari suatu pekerjaan tertentu dan akan menjadi sebuah kebiasaan karena kurangnya penguatan atau pikiran irrasional sehingga membuat kinerja karyawan maupun orang lain dan menimbulkan perasaan tidak enak pada pelakunya.

Damayanti (2006) mengungkapkan bahwa semua individu dari kalangan mana saja, sedikitnya 95% dari mereka pernah melakukan prokrastinasi, dengan tingkat

frekuensi dari 15-20% melakukan prokrastinasi secara konsisten. Berdasarkan data yang ada dengan adanya tingkat frekuensi prokrastinasi kerja tentunya akan mengganggu perusahaan baik dari kalangan mana saja. Salah satu perusahaan BUMN yang menjadi tempat penelitian adalah PT Bank SulutGo Cabang Amurang.

PT Bank SulutGo Cabang Amurang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perbankan, dan memiliki tujuan untuk masuk dalam pemeringkatan antar cabang, hal ini membutuhkan kerja sama dari karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan bantuan dari karyawan tentunya akan membuat peningkatan kerja dalam perusahaan dan tentunya akan meningkatkan ranking antar cabang. Dengan adanya pencapaian tujuan tersebut, sehingga perilaku Prokrastinasi kerja dalam perusahaan tentunya akan mengganggu tujuan dari perusahaan tersebut.

Perilaku Prokrastinasi kerja tentunya perlu mendapat perhatian yang lebih serius dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor ataupun perilaku positif apa saja yang dapat mengurangi tendensi perilaku prokrastinasi kerja. Perilaku positif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengurangi tendensi perilaku prokrastinasi kerja Perilaku positif yang dimaksud adalah *job embeddedness* serta komitmen organisasi.

Job embeddedness adalah perilaku yang menyebabkan karyawan merasa terikat dan cocok yang membuat karyawan mencintai pekerjaannya.

Mitchel, dkk (2001) mengemukakan konsep *Job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*).

Komitmen organisasi adalah perilaku yang membuat karyawan mengadopsi nilai-nilai di perusahaan serta berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi.

Menurut Dessler (2003) komitmen organisasi adalah mengenalnya pegawai organisasi dengan tujuan organisasinya yang akan digunakan untuk mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan dengan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013).

Dengan adanya *job embeddedness* dan komitmen organisasi dalam perusahaan maka karyawan akan membuat karyawan melakukan perilaku positif.

Oleh karena beberapa hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh dari *Job embeddedness* dan Komitmen organisasi terhadap Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif atau korelasional ditunjukkan untuk melihat atau mengetahui hubungan/pengaruh dua variabel atau lebih (Widodo, 2017).

Populasi yang ada adalah 50 karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang, Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang.

Penelitian dilakukan di PT Bank SulutGo Cabang Amurang, yang berlokasi di Jl. Trans Sulawesi, Uwur Dua, Amurang, Kabupaten Minahasa Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

Dalam penelitian ini pengumpulan data penelitian menggunakan data berupa kuisisioner yang telah dimodifikasi dan disesuaikan dengan variabel yang ada. Kuisisioner penelitian menggunakan Skala Likert dengan 4 alternatif jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), yang dibagikan kepada sampel penelitian dengan menggunakan dialog box untuk pengisian identitas responden, dan tabel untuk item pernyataan dan pengisian jawaban kuisisioner menggunakan tanda ($\sqrt{\quad}$). Penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa telaah dari penelitian sebelumnya, jurnal dan buku yang mendukung dalam penelitian.

Teknik uji instrument penelitian menggunakan uji validitas *product moment* untuk menyeleksi butir item valid yang akan digunakan, dengan kriteria pengujian apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dinyatakan *valid*. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrument penelitian reliabel (Ghozali, 2011).

Analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda, Teknik analisis regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari 2 variabel bebas X dan satu variabel Y. Variabel bebas terdiri dari *Job embeddedness* dan Komitmen organisasi, variabel terikat adalah Prokrastinasi kerja. Dengan melakukan pemenuhan uji asumsi klasik serta uji hipotesis. Teknik uji instrument penelitian serta analisis data menggunakan bantuan dari program SPSS 25 *for windows*.

Uji asumsi klasik sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 25 *for windows*. Kriteria pengujian Uji *Kolmogrov-Smirnov* adalah jika signifikansi di atas 0.05 maka

data dikatakan normal. Peneliti juga menambahkan grafik PP-Plot, dengan interpretasi jika persebaran data mengikuti dan berada pada sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas dengan melihat nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kesimpulannya terdapat hubungan yang linear antara variabel dependen dan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF dan nilai *tolerance*. Jika nilai $VIF < 10.00$ dan nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedisitas

Uji heteroskedisitas diperlukan untuk melihat model regresi terjadi ketidaksamaan varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedisitas. Uji heteroskedisitas dilihat berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat gejala heteroskedisitas.

Peneliti juga menggunakan grafik scatterplot, apabila grafik scatterplot tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola maka tidak terjadi heteroskedisitas.

Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, menggunakan program SPSS 25 for windows untuk mengetahui apakah :

- 1) Terdapat pengaruh *job embeddedness* terhadap prokrastinasi kerja.
- 2). Terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap Prokrastinasi kerja.
- 3). Terdapat pengaruh *Job embeddedness* dan Komitmen organisasi terhadap Prokrastinasi kerja.

Definisi Operasional

1. Job embeddedness

Holtom, dkk (2006) menjelaskan bahwa *job embeddedness* merupakan sekumpulan aspek psikologis dan alasan lainnya yang menyebabkan seorang pegawai bertahan dalam bekerja. Baik itu dikarenakan oleh kecocokan, hubungan, ataupun pengorbanan yang akan dialami ketika akan meninggalkan perusahaan.

Tabel 1. 1 Blue Print skala *Job embeddedness*

Indikator	Item		Jumlah	Presentase
	Fav	Unfav		
Fit	1,2,3,,5	4,6	6	40 %
Links	7,8,9,10	-	4	27 %
Sacrifice	11,12,13,15	14	5	33 %
Total	12	3	15	100%

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat dilihat sejauh mana Individu mengadopsi nilai-nilai organisasi, tujuan dan mengidentifikasi dengan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka (Tanriverdi,2008).

Tabel 1.2 Blue Print skala Komitmen organisasi

Indikator	Item		Jumlah	Presentase
	Fav	Unfav		
Komitmen afektif	1,3,4,5	2	5	50%
Komitmen kontinuans	6,7	-	2	20%
Komitmen normatif	8,9,10	-	3	30%
Total	9	1	10	100%

3. Prokrastinasi Kerja

Menurut Izzah (2008) prokrastinasi kerja adalah suatu sikap atau tindakan penundaan yang dilakukan individu dalam memulai atau menyelesaikan suatu tugas dari suatu pekerjaan tertentu dan akan menjadi sebuah kebiasaan karena kurangnya penguatan atau pikiran irrasional sehingga membuat kinerja karyawan maupun orang lain dan menimbulkan perasaan tidak enak pada pelakunya.

Tabel 1.3 Blue Print skala Prokrastinasi Kerja

Indikator	Item		Jumlah	Presentase
	Fav	Unfav		
Membuang waktu	1,2,3	4,5	5	33 %
<i>Task avoidance</i>	6,8,9,10,11	7	6	40%
<i>Blaming others</i>	12,14	13,15	4	27%
Total	10	5	15	100%

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Uji Asumsi

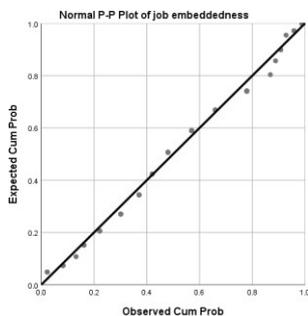
Uji asumsi dilakukan setelah pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian asumsi klasik merupakan persyaratan untuk melakukan analisis regresi berganda. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedisitas.

1.1 Uji Normalitas

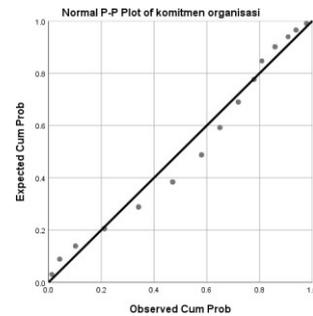
Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35750829
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.070
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

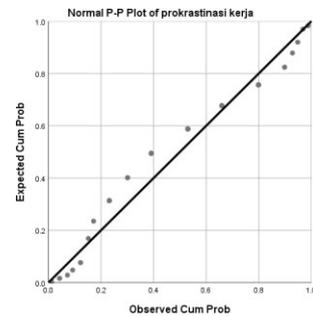
Berdasarkan tabel 1.14 diketahui bahwa nilai signifikan residu variabel Job embeddedness dan Komitmen organisasi terhadap Prokrastinasi Kerja adalah sebesar 0,200 sehingga $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Dengan grafik PP-Plot sebagai berikut :



Gambar 1.1 Hasil Uji PP-Plot *Job embeddedness*



Gambar 1.2 Hasil Uji PP- Plot Komitmen organisasi



Gambar 1.3 Hasil Uji PP-Plot Prokrastinasi kerja

Berdasarkan ketiga gambar di atas, diketahui bahwa persebaran data berada dan mengikuti pada sekitar garis diagonal, yang artinya data terdistribusi secara normal.

1.2 Uji Linearitas

Tabel 1.5 Hasil Uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
prokrastinasi kerja * job embeddedness	Between Groups	(Combined)	440,203	17	25,894	1,889	,059
		Linearity	272,873	1	272,873	19,908	,000
		Deviation from Linearity	167,330	16	10,458	,763	,712
	Within Groups	438,617	32	13,707			
Total			878,820	49			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
prokrastinasi kerja * komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	592,106	14	42,293	5,163	,000
		Linearity	286,304	1	286,304	34,950	,000
		Deviation from Linearity	305,802	13	23,523	2,872	,006
	Within Groups		286,714	35	8,192		
Total			878,820	49			

Berdasarkan hasil dari tabel 1.5 diketahui nilai F hitung variabel *Job embeddedness* sebesar 0.763 sehingga $< F$ tabel 3,19. Dengan demikian terdapat

hubungan yang linear antara variabel *Job embeddedness* terhadap Prokrastinasi Kerja.

Nilai F hitung variabel Komitmen organisasi sebesar 2.872 sehingga < F table 3,19. Dengan demikian terdapat hubungan yang linear antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Prokrastinasi Kerja.

1.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 1.6 Hasil uji multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error						
1	(Constant)	48.757	4.828		10.098	.000			
	job embeddedness	-.271	.147	-.305	1.848	.071	.490	2.041	
	komitmen organisasi	.394	.184	.353	2.135	.038	.490	2.041	

a. Dependent Variable: prokrastinasi kerja

Berdasarkan hasil tabel 1.6 diketahui nilai VIF variabel *job embeddedness* dan komitmen organisasi sebesar 2,041 sehingga < 10,00. Dan nilai tolerance sebesar 0,490 sehingga < 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data.

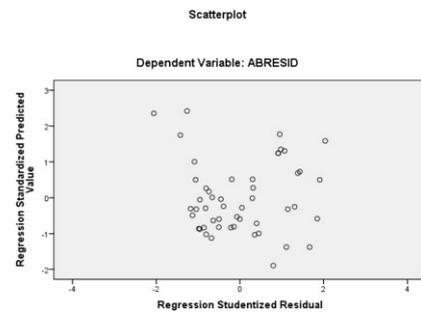
1.4 Uji heteroskedisitas

Tabel 1,7 Hasil uji heteroskedisitas

Model		Coefficients			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.2536	2.887		-.878	.384
	JOB EMBEDDEDNESS	.008	.088	.018	.091	.928
	KOMITMEN ORGANISASI	.153	.110	.277	1.388	.172

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil tabel 1.4 diketahui nilai sig variabel *Job embeddedness* 0,928 dan Komitmen organisasi sebesar 0,172 sehingga > 0,05. Dengan demikian model regresi tidak terjadi heteroskedisitas. Peneliti juga menambahkan hasil uji scatterplot sebagai berikut :



Gambar 1.4 Hasil uji scatterplot

Jika data menyebar dan tidak saling berdekatan maka tidak terjadi heteroskedisitas. Berdasarkan grafik 1.4 data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola sehingga tidak terjadi heteroskedisitas.

2. Uji Hipotesis

1. Analisis regresi sederhana variabel *Job embeddedness* terhadap Prokrastinasi Kerja

Tabel 1.8 ANOVA Tabel

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.873	1	272.873	21.616	.000 ^b
	Residual	605.947	48	12.624		
	Total	878.820	49			

a. Dependent Variable: PROKRASTINASI KERJA
b. Predictors: (Constant), JOB EMBEDDEDNESS

Berdasarkan hasil dari tabel ANOVA diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 21.616 sehingga > Ftable 3,19. Dengan kriteria pengujian apabila F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh , sehingga dapat disimpulkan Hipotesis pertama (1) diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh *Job embeddedness* terhadap Prokrastinasi Kerja

Tabel 1.9 Koefisien regresi

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	46.770	4.910		9.525	.000
	JOB EMBEDDEDNESS	-.495	.106	-.557	-4.649	.000

a. Dependent Variable: PROKRASTINASI KERJA

Berdasarkan hasil koefisien diketahui nilai (α) sebesar 46.770 dan koefisien regresi *Job embeddedness*

sebesar – 0.495. Dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 46.770 - 0.495X_2$$

Dengan interpretasi bahwa nilai konstanta sebesar 46.770 menyatakan apabila variabel *Job embeddedness* memiliki nilai sama dengan nol (0) maka variabel Prokrastinasi kerja sebesar 46.770.

Ketika variabel *Job embeddedness* akan mengalami kenaikan 1%, maka variabel dependen yaitu Prokrastinasi kerja akan turun sebesar 0.495. Dengan demikian variabel *Job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap Prokrastinasi kerja.

Tabel 1.10 Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.296	3.553
a. Predictors: (Constant), JOB EMBEDDEDNESS				
b. Dependent Variable: PROKRASINASI KERJA				

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi diketahui besaran nilai R Square adalah 0.310 atau 31%. Dengan demikian variabel *Job embeddedness* mempengaruhi Prokrastinasi kerja sebesar 31%.

2. Analisis regresi sederhana variabel Komitmen organisasi terhadap Prokrastinasi Kerja

Tabel 1.11 Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.304	1	286.304	23.194	.000 ^b
	Residual	592.516	4	12.344		
	Total	878.820	4			
a. Dependent Variable: PROKRASINASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI						

Berdasarkan tabel 1.11 diketahui nilai F hitung sebesar 23.194 sehingga > F tabel 3,19. Kriteria pengujian hipotesis jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis kedua (2) diterima. Dengan demikian Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Prokrastinasi kerja.

Tabel 1.12 Koefisien regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.888	4.147		10.583	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	-.637	.132	-.571	-4.816	.000
a. Dependent Variable: PROKRASINASI KERJA						

Berdasarkan tabel 1.12 diketahui nilai (α) sebesar 43.888 dengan koefisien regresi Komitmen organisasi sebesar - 0.637. Dengan demikian persamaan regresi sederhana yang diperoleh ialah :

$$Y = 43.888 - 0.637X_2$$

Dengan interpretasi bahwa nilai konstanta sebesar 43.888 menyatakan apabila variabel Komitmen organisasi memiliki nilai sama dengan nol (0) maka variabel Prokrastinasi kerja sebesar 43.888.

Ketika Komitmen organisasi akan mengalami kenaikan 1%, maka variabel dependen yaitu Prokrastinasi kerja akan turun sebesar 0.637. Dengan demikian variabel Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Prokrastinasi kerja.

Tabel 1.13 Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.312	3.513
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI				
b. Dependent Variable: PROKRASINASI KERJA				

Berdasarkan tabel koefisien determinasi , diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.326 atau 32.6%. Dengan demikian variabel Komitmen mempengaruhi Prokrastinasi kerja sebesar 32,6%.

3). Analisis regresi berganda

Tabel 1.14 Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.450	2	163.225	13.888	.000 ^b
	Residual	552.370	4	11.753		
	Total	878.820	4			
a. Dependent Variable: PROKRASINASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, JOB EMBEDDEDNESS						

Berdasarkan tabel 1.14 diketahui nilai Fhitung sebesar 13.888 sehingga > Ftabel 3,19.. Dengan kriteria pengujian jika nilai Fhitung > Ftabel, maka Hipotesis ketiga (3) diterima, terdapat pengaruh *Job embeddedness* dan Komitmen organisasi terhadap Prokrastinasi kerja.

Tabel 1.15 Tabel Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.757	4.828		10.098	.000
	JOB EMBEDDEDNESS	-.271	.147	-.305	-1.848	.071
	KOMITMEN ORGANISASI	-.394	.184	-.353	-2.135	.038

a. Dependent Variable: PROKRASINASI KERJA

Berdasarkan tabel 1.15 diketahui nilai konstan (α) sebesar 10.098, koefisien regresi variabel *Job embeddedness* sebesar -0.271, Komitmen organisasi sebesar -0.394. Dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.098 - 0.271X_1 - 0.394X_2$$

Dengan interpretasi bahwa nilai konstanta sebesar 10.098 menyatakan apabila variabel *Job embeddedness* dan Komitmen organisasi memiliki nilai sama dengan nol (0) maka variabel Prokrastinasi kerja sebesar 10.098.

Ketika variabel *Job embeddedness* akan mengalami kenaikan 1% maka variabel dependen yaitu Prokrastinasi kerja akan turun sebesar 0,271, dan ketika Komitmen organisasi akan mengalami kenaikan 1%, maka variabel dependen yaitu Prokrastinasi kerja akan turun sebesar 0.394. Dengan demikian variabel *Job embeddedness* dan Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Prokrastinasi kerja.

Tabel 1.16 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.345	3.428

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, job embeddedness

Berdasarkan hasil dari Tabel 1.16 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi antara variabel *Job embeddedness* dan variabel Komitmen organisasi terhadap variabel Prokrastinasi kerja sebesar 0.345 atau 34,5 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang penelitian yang ditemukan, diketahui bahwa nilai Fhitung variabel *Job embeddedness* sebesar 21.616 sehingga > Ftabel 3,19 , dengan demikian Hipotesis pertama (1) diterima, dengan koefisien regresi sebesar -0.495 sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel *Job embeddedness* berpengaruh secara negatif terhadap Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang. Dengan koefisien determinasi variabel *job embeddedness* sebesar 31%. Dengan adanya *Job embeddedness* yang tinggi dalam perusahaan akan menurunkan perilaku Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang. Hal ini mendukung pernyataan Fitriyani (2013) individu yang memiliki ikatan yang kuat (*embedded*) akan membuat individu melakukan perilaku positif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki ikatan.

Selanjutnya diketahui nilai Fhitung variabel Komitmen Organisasi sebesar 23.914 sehingga > Ftabel 3,19, dengan demikian Hipotesis Kedua (2) diterima, dengan koefisien regresi sebesar -0.637. Sehingga dapat disimpulkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara negatif terhadap Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang, dengan koefisien determinasi komitmen organisasi sebesar 32,6%. Hal ini mendukung pendapat Chairy (2002), karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan lebih stabil dan lebih produktif, sehingga lebih menguntungkan bagi organisasi, dan tentunya tidak melakukan perilaku negatif

yang tidak akan menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana diketahui bahwa pengaruh yang diberikan masing-masing variabel dependen (X) adalah demikian, *job embeddedness* sebesar 31 % sedangkan komitmen organisasi sebesar 32,6%. Sehingga diketahui bahwa variabel Komitmen organisasi lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel *Job embeddedness*.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda diketahui nilai Fhitung variabel *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi sebesar 13.888 sehingga > Ftabel 3,13. Dengan demikian Hipotesis Ketiga (3) diterima, dengan persamaan regresi berganda :

$$Y = 10.098 - 0.271X_1 - 0.394X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diketahui bahwa *job embeddedness* dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang, dengan koefisien determinasi sebesar 34,5 % sedangkan 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Untuk peneliti selanjutnya, agar peneliti dapat melakukan pengkajian kembali ataupun menambahkan variabel lainnya yang relevan yang berkaitan dengan variabel Prokrastinasi kerja, sehingga mendapatkan hasil yang berbeda dan pengetahuan mengenai faktor lainnya yang mempengaruhi Prokrastinasi kerja. Serta dapat melakukan penelitian dengan model yang sama namun dengan sampel ataupun tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairy, L. (2002). *Seputar komitmen organisasi*. Jurnal Fakultas Psikologi UI dalam Acara Arisan Angkatan 1986.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Holtom, B. C., T. R. Mitchell, & T. W. Lee. (2006). *Incerasing human and social capital by applying job embeddedness theory*. *Organization Dynamics*, 35,4, 316–331.
- Izzah, I. (2008). *Hubungan motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang*. Disertasi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Tanriverdi, H. (2008) . *Wor ker's Job Satisfaction and Organizational Commitmen: Mediator Variabel Relationship of Organizational Commitment Factors*. *Journal of American*.
- Mitchell, T.R, Holtom B.C, Lee T.w.et al. (2001). *Why people Stay: Using Job embeddedness to Predict Voluntary Turnover*. *Academy of Management Journal*.
- Fitriyani, Windri. (2013). *Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar*. Skripsi . Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Widodo. (2017). *Metodologi penelitian populer dan praktis*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, Nata. (2002). *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia)*. Denpasar :Keraras Emas.