

## **HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN PROKRASTINASI KERJA PADA KARYAWATI PT PERTAMINA (PERSERO)**

**Destyadini Gia Hapsari**

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, email: destyadinihapsari@mhs.unesa.ac.id

**Meita Santi Budiani**

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, email: meitasanti@unesa.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja pada karyawan yang telah menikah pada seluruh divisi di PT Pertamina (Persero) MOR V. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Partisipan penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah menikah seluruh divisi di PT Pertamina (Persero) MOR V Surabaya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja. Taraf signifikansi yang digunakan 5% dan memperoleh nilai  $r$  sebesar 0.401 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ). menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja.

**Kata Kunci:** Konflik Peran Ganda, Prokrastinasi Kerja, Karyawan

### **Abstract**

*The purpose of this research is to examine the relation between the double standard conflict and work procrastination towards the women employees that are already married in every divisions of PT Pertamina (persero) MOR V. This research is using a quantitative approach. The participants of this research is every married woman employees in every divisions of PT Pertamina (persero) MOR V Surabaya. The method of this research is using analysis correlation techniques of pearson product moment. The result of the data analysis shows there is a significant correlation between double standard conflict and work procrastination. The significance level used was 5% and obtained a  $r$  value of 0.401 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). shows that there is a positive relationship which means that the higher the level of multiple role conflict, the higher the work procrastination it shows that there is a positive relation which is the bigger the double standard conflict the bigger the work procrastination.*

**Keywords:** Role Conflict, Work Procrastination, Women Employees

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan. Kemajuan perusahaan, ditentukan dengan adanya kinerja karyawan. Kinerja karyawan bergantung pada beban kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Porsi dari kedua hal tersebut harus seimbang diberikan oleh perusahaan pada karyawan. Pada saat kompensasi dan beban kerja diberikan dengan porsi yang tidak seimbang maka salah satu konsekuensinya adalah karyawan melakukan prokrastinasi kerja.

Prokrastinasi kerja adalah penundaan pekerjaan sampai waktu atau hari berikutnya (Burka & Yuen, 2008). Prokrastinasi ini dilakukan oleh karyawan karena berbagai faktor seperti, beban kerja yang berat, tidak seimbang membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga serta

merasa tidak percaya diri atas pekerjaan yang dilakukannya (Burka & Yuen, 2008). Prokrastinasi merupakan bentuk perilaku karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya sulit dilakukan dan sulitnya membagi waktu.

Prokrastinasi merupakan penyakit modern terutama bagi individu yang terindustrialisasi dan tepat waktu (Milgram, 1991; Ferrari, Jhonson, & McCown, 1995). Prokrastinasi memberikan efek negatif bagi karyawan yang melakukannya karena pekerjaan mereka tertunda dan menjadi menumpuk sehingga menyebabkan permasalahan bagi perusahaan individu yang memiliki prokrastinasi yang tinggi menunjukkan dirinya dengan ciri menunda pekerjaan terlambat mengerjakan tugas dan mendahulukan aktivitas lain (Savira & Yuda, 2013). Sebaliknya, individu yang memiliki prokrastinasi rendah

akan menunjukkan perilaku seperti mengerjakan tugas, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tidak menunda tugas karena aktivitas lain (Savira & Yuda, 2013).

Prokrastinasi dapat menghambat kemajuan perusahaan, karena pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu yang singkat pada faktanya selesai dalam waktu yang melebihi target. Penundaan tersebut menyebabkan kemajuan perusahaan yang tertunda, sehingga memerlukan korelasi karyawan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang sesuai dengan kompensasi, pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga yang baik, serta dukungan yang diberikan pada karyawan terhadap kinerjanya merupakan beberapa pendukung untuk karyawan tidak melakukan prokrastinasi kerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Salah satu faktor penyebab prokrastinasi adalah pelaku merasa takut ketika mengabaikan orang dekat atau keluarga (Burka & Yuen, 2008). Hal ini berhubungan dengan karyawan yang telah menikah dan memiliki peran ganda.

Prokrastinasi memiliki enam dimensi menurut Ferrari, Jhonson dan McCown (1995; Ghufroon & Risnawita, 2017) yaitu: 1) *perceived time* adalah bentuk perilaku menunda untuk memulai mengerjakan tugas yang telah diberikan. Individu mengetahui jika tugasnya perlu untuk diselesaikan, namun tidak segera dikerjakan dan meskipun telah dikerjakan maka akan terdapat penundaan penyelesaian; 2) *perceived deadline* adalah keterlambatan dalam mengerjakan tugas. Individu membutuhkan waktu terlalu lama untuk mempersiapkan diri menyelesaikan tugas dan mengerjakan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pengerjaan tugas. Tugas yang dikerjakan pun tidak memadai dengan semestinya. Kelambanan individu dalam mengerjakan tugas menjadi ciri utama dalam prokrastinasi; 3) *intention action* adalah memiliki perbedaan waktu antara target pengumpulan dengan pengerjaan. Prokrastinator cenderung terlambat dalam pengumpulan tugas sesuai dengan *deadline*, meskipun individu telah merencanakan jadwal untuk mengerjakan tetapi ia tidak mengerjakan sesuai dengan rencana dan mengerjakan aktivitas lain; dan 4) *perceived priority* adalah melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan, tidak berhubungan dengan tugas dan yang lebih dianggap penting. Aktivitas lain yang dilakukan cenderung dianggap lebih penting dan menyenangkan.

Menurut Burka dan Yuen (2008) prokrastinasi dipengaruhi dua faktor yaitu: a) faktor eksternal yang meliputi memberontak dari kontrol figur otoritas, pengalaman dalam suatu kelompok, model sukses atau kegagalan dan tugas yang terlalu banyak dan menuntut diselesaikan dalam waktu bersamaan; b) faktor internal yang meliputi keadaan emosional. Prokrastinasi juga

dijadikan aspek pelindung dalam diri individu untuk mengatasi ketakutan terhadap tuntutan tugas yang ada.

Peran ganda adalah peran wanita yang memiliki tuntutan sebagai pekerja secara fisik dan psikis dengan tujuan memajukan karirnya, dan juga memiliki peran sebagai ibu dan istri di rumah (Anoraga, 2001). Seorang individu memiliki dua peran yang berbeda, tidak jarang menimbulkan konflik dalam dirinya dan lingkungan sekitar. Konflik peran ganda merupakan konflik antara dua peran yaitu peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga membutuhkan perhatian yang sama (Greenhaus & Beutell, 1985). Individu yang mengalami konflik peran ganda merasakan ketegangan dalam peran pekerjaan dan keluarga (Rahayuningsih, 2015).

Konflik dari peran ganda ini adalah tidak dapatnya individu membagi waktu antara pekerjaan di kantor dan di rumah sehingga menyebabkan penundaan pekerjaan yang akan dilakukan oleh wanita yang memiliki peran ganda (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik peran ganda mengalami ketegangan ketika salah satu peran ini menyebabkan penundaan akan pekerjaan lainnya, seperti dua penyebab konflik peran ganda berdasarkan waktu yaitu: (1) tidak dapat membagi waktu sehingga tidak dapat memenuhi harapan individu sekitar akan kehadiran wanita berperan ganda, (2) dan yang kedua adalah tidak dapatnya membagi waktu sehingga tidak berkonsentrasi ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang lain dan meninggalkan pekerjaan yang satunya lagi (Greenhaus & Beutell, 1985). Bekerja untuk konflik keluarga, permasalahannya ada pada kehadiran saat menjalin perkumpulan antar keluarga akan menjadi tidak hadir dalam perkumpulan tersebut dan sebaliknya, konflik keluarga untuk pekerjaan yaitu kehadiran keluarga dapat menghambat adanya pekerjaan, karena individu mementingkan kehadiran keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik peran ganda merupakan keadaan individu yang mengalami ketidakjelasan atau konflik dalam salah satu peran dan akan menciptakan keadaan yang tidak diinginkan karena tuntutan yang saling bertentangan dalam kedua peran tersebut (Madsen, 2003).

Konflik peran ganda dibentuk dari enam dimensi menurut Madsen (2003) yaitu: 1) *Time-based Conflict (Work Interference with Family)* adalah waktu untuk bekerja dipandang sebagai gangguan terhadap partisipasi pada keluarga; 2) *Time-based Conflict (Family Interference with Work)* adalah waktu untuk keluarga dipandang sebagai gangguan terhadap partisipasi pada pekerjaan; 3) *Strain-based Conflict (Work Interference with Family)* adalah tekanan pada pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga; 4) *Strain-based Conflict (Family Interference with Work)* adalah tekanan pada keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan; 5) *Behaviour-based Conflict (Work Interference with Family)* adalah

ketidaksesuaian perilaku pada keluarga karena perilaku pada pekerjaan diterapkan pada keluarga; dan 6) *Behaviour-based Conflict (Family Interference With Work)* adalah ketidaksesuaian perilaku pada pekerjaan karena perilaku dalam keluarga diterapkan pada pekerjaan.

## METODE

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data yang diperoleh serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara keseluruhan adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Pertamina (Persero).

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel, maka teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden (Sugiyono, 2012). Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 karyawan PT Pertamina (Persero). Namun, karena karakteristik populasi penelitian yang tidak ditemukan pada populasi lain, maka subjek yang mengikuti *try out* adalah 30 karyawan pada enam divisi di PT Pertamina (Persero)

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yakni sebuah metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek yang dijadikan sebagai dasar penentuan skala (Sugiyono, 2012). Instrumen yang digunakan berupa skala konflik peran ganda dan skala prokrastinasi kerja.

Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS *versi 22 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Pertamina (Persero) MOR V. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 62 orang karyawan dan diperoleh analisis data menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS *versi 22.0 for windows*.

Menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti berisi “terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Pertamina (Persero) MOR V” dapat diterima. Pada perhitungan korelasi menunjukkan nilai signifikan korelasi antara variabel konflik peran ganda dengan variabel prokrastinasi kerja sebesar 0.001 ( $p < 0.05$ ) yang

memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0.401 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja. Hubungan tersebut bersifat positif, yang berarti bahwa hubungan berjalan searah. Data tersebut menunjukkan jika semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja, sebaliknya jika konflik peran ganda rendah maka prokrastinasi kerja juga rendah. Penelitian ini terbatas hanya untuk variabel konflik peran ganda dan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Pertamina (Persero) MOR V yang telah menikah.

Berdasarkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut maka karyawan yang mendapatkan konflik peran ganda cenderung melakukan prokrastinasi kerja terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Sesuai dengan definisi dari prokrastinasi yang berarti sengaja menunda untuk mengerjakan tugas yang diberikan dan mengerjakan tugas lain yang tidak berhubungan dengan tugas yang diberikan (Burka & Yuen, 2008).

Karyawan yang mendapatkan konflik peran ganda cenderung melakukan prokrastinasi kerja dikarenakan memiliki tuntutan tugas dalam rumah tangga yang juga harus diselesaikan sebelum atau sesudah pulang bekerja. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut positif yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja menurut Burka & Yuen (2008) yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor eksternal terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi individu dalam melakukan prokrastinasi antara lain *fear of failure*, *fear of success*, *fear of losing the battle*, *fear of attachment*, dan *fear of separation*. Salah satu faktor dari prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh rasa takut tidak dapat membagi waktu dan tuntutan yang didapatkan dari faktor *fear of losing the battle*. Karyawan yang merasa takut terhadap hal ini maka akan mendapatkan konflik peran ganda.

Konflik peran ganda merupakan konflik antar peran yang menjadi tekanan dalam diri individu berasal dari pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketidakseimbangan peran tersebut akan menimbulkan konflik yang menyebabkan tekanan terhadap peran-peran tersebut sehingga mengabaikan salah satu peran tersebut yang dapat diartikan sebagai *inter role* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflik peran ganda ini secara tidak langsung menyebabkan prokrastinasi pada karyawan. Karyawan yang mengalami konflik peran ganda cenderung tidak

menganggap bahwa pekerjaan merupakan hal yang paling penting dalam hidupnya karena memiliki tuntutan dalam keluarga juga.

Fenomena prokrastinasi kerja berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang segera meninggalkan tempat kerja sebelum waktu pulang dan juga meninggalkan ruang kerja dan pekerjaannya pada saat waktu kerja untuk melakukan hal lain yang bersangkutan dengan keluarga. Bahkan karyawan yang memiliki anak juga membawa anaknya ke kantor untuk diajak bekerja dengan alasan tidak ada yang mengasuh. Hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan itu sendiri dan juga karyawan lain.

Konflik peran ganda ini tidak dapat dipisahkan dengan karyawan. Keluarga dan pekerjaan adalah hal yang membutuhkan peran dari karyawan tersebut. Bahkan tuntutan antara peran pekerjaan dan keluarga juga sering diminta untuk berjalan secara bersamaan. Karyawan ini membutuhkan orang-orang terdekat dalam mengatasi tuntutan dalam keluarga, sehingga peran dari suami dan ibu atau mertua sangat dibutuhkan.

Namun pada karyawan yang telah memiliki anak berusia memasuki remaja atau belum memiliki anak maka tuntutan keluarga tidak akan begitu berpengaruh terhadap pekerjaannya. Hanya saja tetap karyawan memiliki konflik terhadap kedua peran tersebut karena stereotip yang dipahami oleh masyarakat adalah perempuan harus melakukan pekerjaan rumah.

Fenomena konflik peran ganda berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan cara wawancara dan observasi menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang membawa anak saat bekerja. Karyawan juga meninggalkan kantor pada saat waktu bekerja untuk mengantarkan anaknya ke klinik. Selain itu, karyawan juga datang terlambat dan pulang lebih awal dengan alasan mempersiapkan keperluan rumah tangga.

Menurut Ferrari (1995; Savira & Yuda, 2013) mengatakan bahwa individu yang memiliki prokrastinasi tinggi cenderung untuk menunda pekerjaan, terlambat dalam mengumpulkan tugas dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, jika individu memiliki prokrastinasi yang rendah maka akan segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya. Karyawan beberapa melakukan aktivitas lain saat melakukan pekerjaan dan juga meninggalkan pekerjaannya untuk dilanjutkan keesokan harinya agar cepat pulang.

Berdasarkan hasil perhitungan hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja, hanya 41% saja konflik peran ganda mempengaruhi prokrastinasi kerja. Terdapat faktor-faktor lain sebesar 59% yang mempengaruhi prokrastinasi kerja. Faktor-

faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal yang berasal dari diri individu itu sendiri yang mendorong dirinya untuk melakukan prokrastinasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi prokrastinasi kerja yang berasal dari lingkungan, dukungan dan beban kerja.

Prokrastinasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain kontrol diri yang rendah, beban kerja yang tinggi dan mengakses internet untuk mencari hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2015) menyatakan bahwa individu yang memiliki kontrol diri yang rendah pada saat bekerja maka cenderung untuk lebih melakukan prokrastinasi kerja.

Prokrastinasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, karena individu cenderung untuk menunda pekerjaan yang satu demi melakukan pekerjaan lainnya sehingga individu mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut penelitian yang relevan dari Prasetyarini dan Budiani (2017) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi maka akan menyebabkan individu melakukan prokrastinasi yang tinggi pula. Prokrastinasi juga sering dilakukan oleh individu karena mengakses internet pada saat waktu bekerja sehingga individu menunda untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.

Prokrastinasi kerja dapat dikurangi dengan beberapa cara yang salah satunya pemberian sanksi, karena dengan karyawan melakukan prokrastinasi maka akan berpengaruh pada sistem pekerjaan yang akan berjalan semakin lambat juga. Sistem perusahaan juga semakin memperketat waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan konflik peran ganda dapat dikurangi dengan pemberian konseling bagi karyawan yang mengalami konflik dengan begitu karyawan akan merasa mendapatkan dukungan sosial dari salah satu peran.

Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja. Berdasarkan hasil diatas menyatakan bahwa signifikansi antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja sebesar 0.001 ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja dan hasil korelasi sebesar 0.401 sehingga 40.1% prokrastinasi kerja dapat dibentuk oleh konflik peran ganda dan 59.9% dapat dibentuk oleh faktor lain seperti pemberian tugas yang terlalu banyak, khawatir jika mengabaikan individu lain, takut akan kegagalan, mengikuti suatu kelompok dan takut merasa berbeda dari orang lain.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja memiliki hubungan yang positif, sehingga hasil yang positif tersebut dapat diketahui jika semakin tinggi konflik peran

ganda maka akan semakin tinggi pula prokrastinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja pada PT Pertamina (Persero) MOR V terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Pertamina (Persero) MOR V. Pada hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan prokrastinasi kerja memiliki korelasi sedang atau cukup kuat. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tidak menunjukkan adanya tanda negatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi pula prokrastinasi kerja.

### Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan penelitian antara lain:

#### 1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan untuk mengurangi adanya konflik peran ganda dapat mengadakan acara *outbound* agar karyawan dapat mengurangi stress akibat konflik peran ganda yang dialaminya. Perusahaan juga dapat memberikan kebijakan dan sanksi terhadap karyawan yang melakukan penundaan pekerjaan secara berlebihan karena melakukan aktivitas lain selain bekerja.

#### 2. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi subjek penelitian tentang konflik peran ganda dan prokrastinasi kerja sehingga subjek penelitian dapat mengurangi atau mengatasi konflik peran ganda dan prokrastinasi kerja yang dialaminya agar subjek dapat lebih membagi waktunya dengan baik.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel yang berkaitan dengan konflik peran ganda dan prokrastinasi kerja diharapkan dapat mengembangkan informasi lebih banyak dan dapat mencari atau menambah aspek-aspek lain dari kedua variabel. Peneliti juga berharap peneliti selanjutnya dapat mengaitkan salah satu dari variabel penelitian ini dengan variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Burka, J. B., & Yuen, L. M. (2008). *Procrastination: Why Do You It*. New York: Perseus Books.

Ferrari, J. R., Jhonson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance, Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press.

Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources conflict between work and family role. *Academy of Management review*, 10(1), 76-88.

Madsen, S. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.

Madsen, S. (2003). Work and Family Conflict: A Review of the Theory and Literature. *Insight to changing world*.

Milgram, N. (1991). *Procrastination In R. Dullbeco*. New York: Academic Press.

Nurhayati. (2015). Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. *Ejournal Psikologi*, 3(2), 492-503.

Prasetyarini, D. R., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan PT Parewa Asian Katering. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(3), 1-7.

Rahayuningsih, I. (2015). Konflik peran ganda pada tenaga kerja perempuan. *Jurnal Psikososial*, 5(2), 73-86.

Savira, F., & Yuda, S. (2013). Self-regulated learning (SRL) dengan prokrastinasi akademik pada siswa akselerasi. *Jurnal ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 65-74.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.