

## The Effect Of Work Autonomy Towards Active Procrastination Tendencies Among Start-Up Employees In Indonesia

*Nathaniel Sutjiatmadja<sup>1</sup>, Indrayanti, S.Psi., M.Si., Ph.D., Psikolog<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup>Faculty of Psychology, Universitas Gadjah Mada

Jl. Sosio-Humaniora 1, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>nathaniel02@mail.ugm.ac.id, <sup>2</sup>indrapsi@ugm.ac.id

### Abstract.

Modern workplace offers many unique and innovative work cultures. As more startups begin to emerge, employees are provided with a working environment that is more flexible. These allow work practices such as work autonomy to thrive and stay relevant. With the freedom that is provided by work autonomy, employees are allowed to determine their own method, scheduling, and criteria for work. In this environment, many work strategies are given the chance to appear, including active procrastination. This form of procrastination is different by being a valid strategy that involves shifting the timing of their work closer to deadlines in order to maximise work effort through increased pressure. In order to validate this claim, a quantitative research was conducted with 111 participants. Data collected were subjected to correlation and linear regression analysis and found that work autonomy positively affects active procrastination among startup employees. While work method and work scheduling positively affects active procrastination, work criteria was found to negatively affect it. With this finding, the researcher hopes to shed light on specific terms that need to be accounted for in order for work autonomy to fully benefit towards active procrastination.

**Keywords:** *Active Procrastination, Work Autonomy, Start-up Companies, Flexible Work Environment*

### Abstrak.

Tempat kerja modern menawarkan banyak budaya kerja yang unik dan inovatif. Dengan semakin banyaknya startup yang bermunculan, karyawan diberikan lingkungan kerja yang lebih fleksibel. Hal ini memungkinkan praktik kerja seperti otonomi kerja untuk berkembang dan tetap relevan. Dengan kebebasan yang diberikan oleh otonomi kerja, karyawan diperbolehkan menentukan sendiri metode, penjadwalan, dan kriteria dalam bekerja. Dalam lingkungan ini, banyak strategi kerja yang diberi kesempatan untuk muncul, termasuk penundaan aktif. Bentuk penundaan ini berbeda dengan strategi valid yang melibatkan pengalihan waktu kerja mendekati tenggat waktu untuk memaksimalkan upaya kerja melalui peningkatan tekanan. Untuk memvalidasi klaim ini, penelitian kuantitatif dilakukan dengan 111 partisipan. Data yang dikumpulkan dilakukan analisis korelasi dan regresi linier dan menemukan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif terhadap penundaan aktif di kalangan karyawan startup. Metode kerja dan penjadwalan kerja berpengaruh positif terhadap penundaan kerja aktif, namun kriteria kerja berpengaruh negatif terhadap penundaan kerja aktif. Dengan

temuan ini, peneliti berharap dapat menjelaskan syarat-syarat khusus yang perlu diperhitungkan agar otonomi kerja dapat memberikan manfaat penuh terhadap penundaan aktif.

**Keywords:** *Penundaan Kerja Aktif, Otonomi Kerja, Perusahaan Startup, Lingkungan Kerja Fleksibel*