



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 12446-12457

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Mediasi *Negative Emotions* Dalam Hubungan *Illegitimate Task* Terhadap *Work Procrastination* Pada Generasi – Z Di Tangerang

Luvia Salsabila<sup>1✉</sup>, Wisnu Budi Prasetyo<sup>2</sup>

Universitas Esa Unggul, Indonesia

Email: [luviasalsa13@gmail.com](mailto:luviasalsa13@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tempat kerja yang fleksibel dan berorientasi pada tujuan adalah hal yang diharapkan oleh karyawan, terutama anggota Generasi Z. Namun, *work procrastination* semakin meningkat dan merugikan produktivitas di tempat kerja. Penurunan kualitas kerja, peningkatan tingkat stres, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah akibat dari menunda pekerjaan hingga nanti. *Illegitimate Task* yang memicu *Negative Emotion* merupakan faktor yang dapat memicu perilaku ini. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, di kalangan pekerja Generasi Z di Tangerang, bagaimana *Illegitimate Task* mempengaruhi *work procrastination* melalui peran mediasi *Negative Emotion*. Penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner *online*. Populasi penelitian terdiri dari lebih dari 170 pekerja Generasi Z di Tangerang. Metode *SEM-PLS* digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Negative Emotion* mengatur hubungan antara *Illegitimate Task* dan *work procrastination*. Akibatnya, pekerja akan merasakan *Negative Emotion* dan menunda pekerjaan lebih banyak ketika diberikan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka. Implikasi manajerial dari penelitian ini mencakup kebutuhan bagi perusahaan untuk memastikan bahwa tanggung jawab karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka, memberikan dukungan psikologis, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna mengurangi *Negative Emotion* dan *work procrastination*.

Kata Kunci: *Illegitimate Task*, *Generasi-Z*, *Negative Emotion*, *Work Procrastination*.

## Abstract

A flexible and purposeful workplace is something that employees, particularly members of Generation Z, expect to receive. But work procrastination is on the rise and hurts productivity in the workplace. Decreased quality of work, elevated stress levels, and unhappiness with one's employment are all outcomes of putting off work till later. Illegitimate tasks that elicit negative emotions are a factor that can set off this conduct. Consequently, the purpose of this research is to examine, among Generation Z workers in Tangerang, how illegitimate tasks influence work procrastination through the mediating role of negative emotion. An online questionnaire is utilized in this quantitative investigation. One hundred seventy-plus Generation Z workers at Tangerang make up the study's population. The SEM-PLS method was used for data analysis. The results demonstrated that negative emotions regulate the association between Illegitimate Task and work procrastination. As a result, workers will feel bad emotions and procrastinate more when given activities that aren't related to their job. The study's managerial implications include the necessity for firms to make sure that employees' responsibilities align with their jobs, offer psychological assistance, and foster a supportive work environment in order to decrease negative feelings and work procrastination.

Keywords: *Illegitimate Task, Generation-Z, Negative Emotion, Work Procrastination.*

## PENDAHULUAN

Tuntutan pekerjaan terhadap karyawan terutama generasi muda terus meningkat. Generasi-Z dikenal realistis terhadap keseimbangan dengan kehidupan di luar tempat kerja (Márquez et al., 2022). Namun permasalahan penundaan pekerjaan dalam organisasi semakin meningkat karena dampaknya terhadap kinerja individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku work procrastination dapat mempengaruhi performa kerja seseorang seperti melewati tenggat waktu dan meningkatkan stres (Mosquera et al., 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengatasi perilaku *work procrastination* dengan menyediakan dukungan dan sumber daya yang tepat (Zhijie et al., 2022).

*Illegitimate task* sering kali memicu stres yang berpotensi berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis (Kottwitz et al., 2021; Semmer et al., 2015). Ketika diberikan tugas yang tidak sesuai, karyawan berpotensi mengalami kehilangan sumber daya dan hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja (Zhao et al., 2023).

Tingkat *negative emotions* individu dapat memiliki dampak pada fungsi organisasi karena ditimbulkan oleh aktivitas pekerjaan dan dapat mempengaruhi perilaku kerja termasuk meningkatkan prokrastinasi (Longis et al., 2022; Wang & Zong, 2023). Maka, penting untuk membantu individu dalam mengatur emosi mereka agar tidak menimbulkan *negative emotions* (Li et al., 2021).

Banyak penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya tentang hubungan antara *illegitimate task* terhadap *work procrastination* pada karyawan IT dan *E-Commerce* di China (Wang & Zong, 2023) dan pada karyawan *full time* di China (Yanchun et al., 2023). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Shaya et al. (2024) tentang hubungan *illegitimate task* dan *negative emotion* pada guru privat di United Arab Emirates, Wang & Zong, (2023) pada karyawan IT dan *E-Commerce* di China. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Umerenkova & Flores, (2022) terkait dengan *negative emotion* terhadap *work procrastination* pada mahasiswa di Colombia, sedangkan Wang & Zong, (2023) meneliti pada karyawan IT dan *E-Commerce* di China. Penelitian oleh Wang & Zong, (2023) menunjukkan bahwa *negative emotion* memediasi hubungan *illegitimate task* dan *work procrastination*. Penelitian ini mengembangkan dari penelitian sebelumnya (Wang & Zong, 2023). Namun demikian, terdapat kesenjangan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini mengurangi variabel *paternalistic leadership* sebagai moderasi. Penelitian ini akan berfokus pada Generasi-Z, karena generasi ini memiliki karakteristik terhadap ekspektasi kerja dan respon psikologis yang berbeda. Sebagian besar penelitian dilakukan di luar negeri, sedangkan penelitian ini khususnya di wilayah Tangerang, Indonesia tahun 2025 masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *illegitimate task* terhadap *work procrastination* melalui peran *negative emotion* sebagai mediator pada generasi Z di Tangerang guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Melalui penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi terutama bagi pimpinan dan human resource management dalam mengelola tugas untuk meminimalkan prokrastinasi terhadap karyawan Generasi-Z.

Hipotesis Penelitian

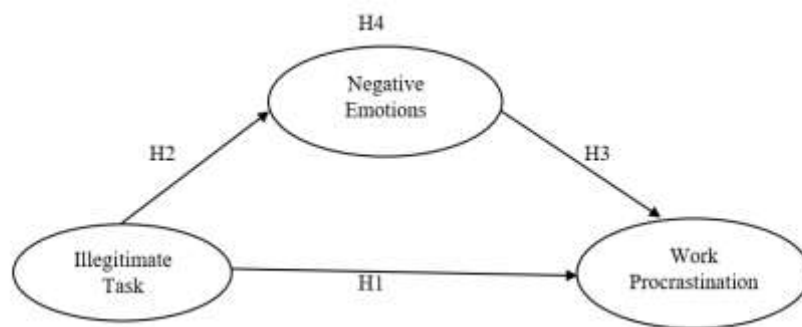
H1 : *Illegitimate Task* berpengaruh positif terhadap *Work Procrastination*

H2 : *Illegitimate task* berpengaruh positif terhadap *Negative Emotions*

H3 : *Negative Emotions* berpengaruh positif terhadap *Work Procrastination*

H4: *Negative emotions* memediasi hubungan antara *illegitimate task* dan *work procrastination*

Berdasarkan kerangka hipotesa diatas, sebagaimana model penelitian dapat digambarkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan *Google Forms* untuk mendistribusikan kuesioner untuk pengumpulan data (Kalim et al., 2024). Fan et al. (2023) menggunakan 8 pernyataan untuk mengukur variabel *Illegitimate Task*. Selanjutnya, 10 pernyataan dari Gross & John (2003) terdiri dari variabel *Negative Emotion*. Variabel *work procrastination* memiliki 16 pernyataan dari (Metin et al., 2016). 34 pernyataan akan diukur, seperti yang dinyatakan dalam Lampiran 2 untuk operasionalisasi variabel dan kuesioner dalam Lampiran 3. Survei menggunakan skala Likert dengan 1 = sangat tidak setuju dan 4 = sangat setuju (Prasetyo & Syabany, 2022).

Studi ini mencakup pekerja Generasi Z di Tangerang. Pengambilan sampel purposif digunakan (Nurbaety & Rojuaniah, 2022). Dengan syarat bahwa responden adalah pekerja Generasi Z di Tangerang, Indonesia, berusia 18–28 tahun, dengan pengalaman kerja 1 tahun, dan pekerjaan tambahan. Studi ini membutuhkan 170 responden, atau  $n$  dikalikan 5 ( $34 \times 5$ ) dari jumlah pernyataan (Hair et al., 2019).

Sebuah uji coba awal diberikan kepada 30 responden sebelum pemrosesan data (Syara & Syah, 2022). Pengujian validitas dan reliabilitas pretest telah dilakukan. Indikasinya valid jika nilai signifikansi  $> 0,5$ . Jika  $\alpha$  Cronbach  $> 0,7$ , indikator tersebut dapat diandalkan (Hair et al., 2020). Hasil pretest menggunakan 34 pernyataan menunjukkan bahwa hanya 6 pernyataan dalam variabel *Illegitimate Task* dan 15 pernyataan dalam variabel *work procrastination* yang valid, sementara semua pernyataan lainnya valid.

Studi kuantitatif ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) dan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square*) untuk pemrosesan dan analisis data (Fitrah & Prasetyo, 2024). Uji validitas dan reliabilitas pada *outer loading*  $> 0,7$  dan *average variance extracted* (AVE)  $> 0,5$  (Hair & Alamer, 2022). Uji model luar SEM-PLS mencakup uji konvergen, diskriminan, dan reliabilitas. *R-square*, *f-square*, model fit, koefisien jalur, dan pengujian hipotesis terdiri dari pengujian model dalam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Profile Responden

Total responden yang melakukan pengisian kuesioner sejumlah 179 responden. Berdasarkan profil responden tersebut 36,31% berjenis kelamin laki-laki dan 63,69% berjenis kelamin perempuan, diantaranya sebanyak 27,37% berusia 18-21 tahun, sebanyak 49,16% berusia 22-25 tahun, dan 23,46% berusia 26-28 tahun. Status pekerjaan dari responden sebanyak 52,51% merupakan karyawan kontrak dan sisanya 47,49% karyawan tetap. Dengan jabatan dari responden ini mayoritas adalah staf sebanyak 61,45%, non-staf 27,93%, supervisor 8,38%, dan manager 2,23%. *Background* pendidikan responden ini sebanyak 45,25% berpendidikan S1, 37,43% berpendidikan SMA/SMK, 16,20% berpendidikan diploma, dan sisanya 1,12% berpendidikan S2. Dan yang terakhir masa bekerja dari responden ini mayoritas memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 60,34%, 3-5 tahun sebanyak 34,64%, dan sisanya 6-10 tahun sebanyak 5,03%.

## Pengujian *Outer Model*

Tabel 1 *Construct Reliability dan Validity*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Illegitimate Task</i>	0,935	0,935	0,949	0,754
<i>Negative Emotion</i>	0,931	0,937	0,942	0,644
<i>Work Procrastination</i>	0,961	0,963	0,965	0,632

## Uji Validitas

### Uji Validitas Konvergen

Dengan nilai outer loading > 0,7 dan rata-rata varian yang diekstraksi (AVE > 0,5), studi ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hasil penelitian menunjukkan adanya outlier akibat dua indikator yang tidak valid pada variabel *illegitimate task* dan satu indikator yang bermasalah pada variabel *negative emotion*.

### Uji *Discriminant Validity*

Sebuah konstruk memenuhi Kriteria Fornell-Larcker jika nilai akar kuadratnya lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan semua konstruk lainnya. Sebagai hasilnya, kita dapat mengatakan bahwa ketiga konstruk tersebut memiliki validitas diskriminatif.

### Uji Reliabilitas

Jika skor reliabilitas komposit lebih dari 0,7, maka *Cronbach's alpha* merupakan indikator yang baik untuk keandalan. Variabel-variabel dalam studi ini dianggap andal karena nilai *Cronbach's alpha* mereka lebih besar dari 0,7 dan reliabilitas komposit mereka juga lebih besar dari 0,7 (Hair *et al.*, 2020).

### Pengujian *Inner Model*

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Penilaian ( $R^2$ ) merupakan analisis pengujian model internal pertama. Nilai 0,02–0,15 dianggap kecil, 0,15–0,35 sedang, dan >0,35 signifikan (Hair dkk., 2020). Data menunjukkan bahwa 11,6% *negative emotion* dipengaruhi oleh *illegitimate task*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Prediksi *work procrastination*, termasuk *negative emotion* sebagai variabel perantara, menjelaskan 60,9% variasi.

#### Effect Size ( $f^2$ )

Tabel 2 F Square ( $f^2$ )

	( $f^2$ )	Kategori
<i>Illegitimate Task &gt; Negative Emotion</i>	0,131	<i>Small effect</i>
<i>Illegitimate Task &gt; Work Procrastination</i>	0,878	<i>Large effect</i>
<i>Negative Emotion &gt; Work Procrastination</i>	0,207	<i>Medium effect</i>

$f^2$  digolongkan menjadi 0,02 untuk ukuran kecil, 0,15 menggambarkan ukuran moderat, dan 0,35 untuk ukuran nilai efek yang besar (Cohen, 1988).

#### Model Fit

Uji menunjukkan bahwa model tersebut sesuai karena Nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) berada di bawah 0,08 (Henseler dkk., 2016). Nilai  $d_{ULS}$  sebesar 1,587 dan  $d_G$  sebesar 0,890 menunjukkan deviasi matriks kovarian yang rendah. Nilai *Chi-Square* kesesuaian model absolut adalah 838,883. Nilai *Normed Fit Index* (NFI) yang memadai adalah 0,830.

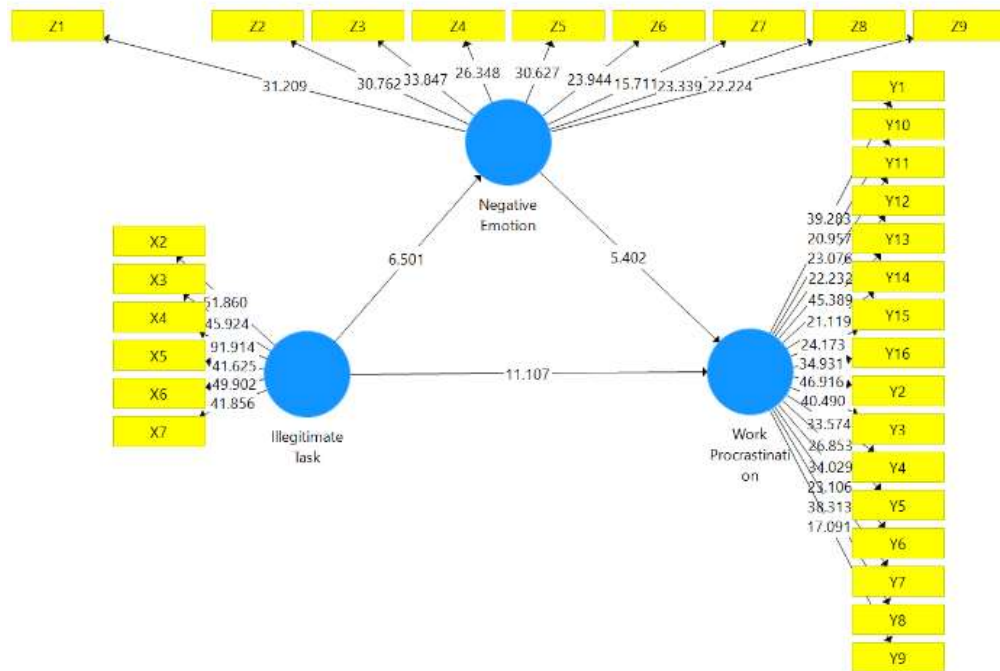
#### Path Coefficient

Sebuah hipotesis dianggap signifikan jika t-statistik > 1,96 dan nilai p < 0,05. *illegitimate task* memiliki dampak yang signifikan terhadap *negative emotion* (t-statistik 6,501, nilai p 0,000). *illegitimate task* secara langsung mempengaruhi *work procrastination* dengan nilai t sebesar 11,107 dan nilai p sebesar 0,000. *negative emotion* mempengaruhi *work procrastination* dengan nilai t sebesar 5,402 dan nilai p sebesar 0,000.

#### Path Coefficient Indirect Effect

*Illegitimate task* secara tidak langsung mempengaruhi *work procrastination* (t-statistik 4,213, nilai p 0,000). Interaksi ini dimediasi oleh *negative emotion*.

Diagram jalur di bawah ini menunjukkan nilai pengujian hipotesis berdasarkan hasil output dari 179 sampel:



Gambar 2 Path Diagram

Uji Hipotesis

	Hubungan	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	<i>Illegitimate Task</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Procrastination</i>	11,107	0,000	Diterima
H2	<i>Illegitimate Task</i> berpengaruh positif terhadap <i>Negative Emotion</i>	6,501	0,000	Diterima
H3	<i>Negative Emotion</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Procrastination</i>	5,402	0,000	Diterima
H4	<i>Negative Emotion</i> memediasi hubungan <i>Illegitimate Task</i> terhadap <i>Work Procrastination</i>	4,213	0,000	Diterima

Semua nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai p lebih kecil dari 0,05, seperti yang terlihat pada tabel uji hipotesis di atas. Semua hipotesis telah diterima, oleh karena itu.

Hubungan *Illegitimate Task* terhadap *Work Procrastination*

Semmer dkk. (2015) berpendapat bahwa *Illegitimate Task* dapat merusak identitas profesional seseorang, menyebabkan reaksi *Negative Emotion* dan *work procrastination*, berdasarkan hipotesis stres sebagai pelanggaran terhadap diri sendiri (SOS). Dari indikator dengan nilai terendah, "Saya merasa bahwa tugas yang saya terima dapat menimbulkan masalah karena bertentangan dengan tugas utama saya," terlihat bahwa karyawan menganggap tugas-tugas tersebut tidak relevan atau bahkan sebagai hambatan bagi pekerjaan utama mereka. Namun, indikator paling signifikan adalah "Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada saya seharusnya dilakukan oleh orang lain," yang berarti *Illegitimate Task* merupakan penyebab utama *work procrastination*.

Studi sebelumnya oleh Wang & Zong (2023) dan Yanchun dkk. (2023) mendukung gagasan ini, menunjukkan bahwa pekerja akan menunda pekerjaan sebagai taktik penolakan jika mereka percaya tugas tersebut tidak terkait dengan posisi mereka.

#### Hubungan *Illegitimate Task* terhadap *Negative Emotion*

*Negative Emotion* dari karyawan dapat meningkat akibat *Illegitimate Task*, menurut penelitian ini. Fakta bahwa sinyal "Saya merasa dapat mengendalikan emosi saya dengan menahan diri untuk tidak mengekspresikannya" memiliki nilai terendah menunjukkan bahwa karyawan akan kesulitan mengendalikan emosi mereka saat dihadapkan pada tugas-tugas yang tidak jujur. Sebaliknya, indikator dengan nilai tertinggi adalah "Saya merasa bisa merasakan emosi positif lebih banyak dengan mengubah cara saya memandang situasi." Ini berarti bahwa ketika seseorang memandang tugas sebagai tantangan atau kesempatan untuk belajar, mereka dapat mengubah perspektif mereka dan merasakan emosi positif lebih banyak. Hal ini dapat membantu mengurangi dampak negatif pada kesejahteraan emosional.

Penelitian menunjukkan bahwa menerima lebih banyak tugas ilegal menyebabkan tingkat *Negative Emotion* yang lebih tinggi pada karyawan. Hal ini masuk akal karena tugas ilegal diketahui memiliki efek positif pada *Negative Emotion*. Temuan studi ini konsisten dengan studi sebelumnya (Wang & Zong, 2023; Shaya et al., 2024).

#### Hubungan *Negative Emotion* terhadap *Work Procrastination*

*Work Procrastination* sangat dipengaruhi oleh *Negative Emotion* seperti stres, kekhawatiran, dan ketidakpuasan. Indikator dengan nilai terendah adalah "Saya merasa sering menggunakan WhatsApp di tempat kerja untuk urusan pribadi." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya sangat disiplin dalam tidak menggunakan waktu kerja untuk urusan pribadi. Di sisi lain, indikator dengan nilai tertinggi adalah "Saya merasa sering menunda tindakan selanjutnya setelah mengambil keputusan di tempat kerja." Hal ini menunjukkan bahwa *Negative Emotion* tidak hanya memengaruhi perilaku penghindaran tetapi juga menghambat proses pengambilan keputusan.

Penelitian oleh Wang dan Zong (2023) serta Umerenkova dan Flores (2022) mendukung temuan studi ini dengan menunjukkan bahwa *Negative Emotion* dapat mendorong *work procrastination*.

#### *Negative Emotion* Memediasi Hubungan *Illegitimate Task* terhadap *Work Procrastination*

Tugas-tugas yang dianggap tidak alami atau tidak sesuai dengan peran pekerjaan seseorang disebut sebagai "tidak sah" (Semmer et al., 2015). Kekecewaan, kecemasan, dan ketidakbahagiaan adalah beberapa *Negative Emotion* yang mungkin timbul dari tugas-tugas tersebut, yang dapat membuat seseorang merasa tidak dihargai atau diperlakukan

tidak adil. Kondisi emosional seseorang dapat memengaruhi kebiasaan kerjanya, sehingga menyebabkan tindakan seperti menunda tugas-tugas yang tidak menyenangkan hingga nanti. Menurut studi lain, menyelesaikan tugas tanpa izin dapat membuat orang merasa lebih buruk dan menyebabkan mereka menunda-nunda hingga nanti (Schoellbauer dkk., 2022). Hubungan antara *Illegitimate Task* dan *work procrastination* dimediasi oleh *Negative Emotion*, menurut penelitian (Wang & Zong, 2023).

## SIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan adanya lingkaran umpan balik positif di mana *Negative Emotion* berdampak pada *work procrastination*, *Illegitimate Task* berdampak pada *Negative Emotion*, dan sebaliknya. Kemudian, *Negative Emotion* berperan sebagai mediator antara *Illegitimate Task* dan *work procrastination*, menciptakan efek tidak langsung. Untuk mengurangi *Negative Emotion* dan *work procrastination*, temuan studi ini dapat membantu peneliti dan perusahaan memahami pentingnya memberikan tugas yang sesuai dengan peran karyawan, memberikan bantuan psikologis, dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah.

Mengingat batasan-batasan ini, salah satu arah penelitian masa depan yang mungkin adalah memperluas fokus studi. Selain itu, dengan membandingkan generasi yang berbeda, objek studi dapat mengetahui apakah dinamika tersebut sama atau berbeda. Untuk menggambarkan gambaran yang lebih lengkap, variabel-variabel lain kemungkinan akan dimasukkan dalam studi masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences—Second Edition*. 12 Lawrence Erlbaum Associates Inc. *Hillsdale, New Jersey*.
- Du, J., Huang, J., An, Y., & Xu, W. (2018). The Relationship between stress and negative emotion: The Mediating role of rumination. *Clinical Research and Trials*, *4*(1). <https://doi.org/10.15761/crt.1000208>
- Fan, P., Zhang, H., Yang, S., Yu, Z., & Guo, M. (2023). Do Illegitimate Tasks Lead to Work Withdrawal Behavior among Generation Z Employees in China? The Role of Perceived Insider Status and Overqualification. *Behavioral Sciences*, *13*(9), 1–22. <https://doi.org/10.3390/bs13090702>
- Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada Pt. Xyz

- konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–18.  
<https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/683>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022a). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3).  
<https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022b). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Second Language and Education Research: Guidelines Using an Applied Example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 1–16.  
<https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(November 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., L.D.S. Gabriel, M., da Silva, D., & Braga Junior, S. (2019). Development and validation of attitudes measurement scales: fundamental and practical aspects. *RAUSP Management Journal*, 54(4), 490–507. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-05-2019-0098>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management and Data Systems*, 116(1), 2–20.  
<https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Kalim, M. N., Prasetyo, W. B., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2024). Perceived Value, E-Trust, E-Satisfaction, and E-Loyalty on Online Trip Clients in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 21(1), 86–102. <https://doi.org/10.31334/bijak.v21i1.3673>
- Kottwitz, M. U., Otto, K., Elfering, A., Garrido Vásquez, M. E., Braun, S., & Kälin, W. (2021). Why do illegitimate tasks cause pain? Qualitative job insecurity as an underlying mechanism. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(1), 1–13.  
<https://doi.org/10.16993/SJWOP.125>
- Kupczyk, T., Gross-Gołacka, E., & Kubicka, J. (2023). Training Employees in Sustainability and Assessing their Ability to Implement Bottom-up Changes in Companies for the Green Revolution—A Comparative Analysis in Poland and India. In *European Research Studies Journal: Vol. XXVI* (Issue 1).
- Li, Q., Luo, R., Zhang, X., Meng, G., Dai, B., & Liu, X. (2021). Intolerance of covid-19-related uncertainty and negative emotions among chinese adolescents: A moderated

- mediation model of risk perception, social exclusion and perceived efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(6), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062864>
- Longis, E. De, Alessandri, G., Sonnentag, S., & Kuppens, P. (2022). Inertia of negative emotions at work: Correlates of inflexible emotion dynamics in the workplace\*. *Applied Psychology*, *71*(2), 380–406. <https://doi.org/10.1111/apps.12325>
- Márquez, M. D. B., Teba, E. M. S., González, G. B., & Rydman, E. S. N. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, *12*(February), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, *101*, 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Mosquera, P., Soares, M. E., Dordio, P., & Melo, L. A. e. (2022). The Thief of Time and Social Sustainability: Analysis of a Procrastination At Work Model. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, *62*(5), 1–22. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220510>
- Nurbaety, & Rojuaniah. (2022). Servant Leadership , Organizational Culture and Organizational Citizenship. *Management Analysis Journal*, *11*(1), 83–94.
- Prasetyo, W. B., & Syabany, W. A. (2022). Factors Affecting Brand Equity with Trust as Mediation in the Online Transportation Industry in JABODETABEK Indonesia. *Judicious*, *4*(1), 50–66. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1242>
- Schoellbauer, J., Sonnentag, S., Prem, R., & Korunka, C. (2022). I'd rather know what to expect ... Work unpredictability as contemporary work stressor with detrimental implications for employees' daily wellbeing. *Work and Stress*, *36*(3), 274–291. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1976881>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work and Stress*, *29*(1), 32–56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>
- Shaya, N., Mohebi, L., Pillai, R., & Abukhait, R. (2024). Illegitimate Tasks, Negative Affectivity, and Organizational Citizenship Behavior among Private School Teachers: A Mediated–Moderated Model. *Sustainability (Switzerland)*, *16*(2), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su16020733>
- Syara, S., & Syah, T. Y. R. (2022). The Effect of Proactive Personality, Work-Life Balance and Work Engagement on Turnover Intention. *Asia Pacific Management and Business Application*, *010*(03), 331–344. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.7>

- Umerenkova, A. G., & Flores, J. G. (2022). Experiences And Emotions On Procrastination In University Students With Different Levels Of Academic Risk. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*, 33(1), 7–25. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.33.num.1.2022.33752>
- Wang, H., & Zong, G. (2023). Relationship between employees' perceived illegitimate tasks and their work procrastination behavior: Role of negative emotions and paternalistic dimensions. *Heliyon*, 9(4), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14984>
- Wang, W. (2024). Unmasking Illegitimate Task Assignment: Exploring Its Impact on Employee Well-being and the Role of Information Management Systems in HR. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 9(3), 1–13. <https://doi.org/10.55267/iadt.07.14776>
- Yanchun, Z. O. U., Huimin, Z., Jian, P., Qi, N. I. E., & Zhen, W. (2023). Change or procrastination? Employees' differentiated responses to illegitimate tasks. *Acta Psychologica Sinica*, 55(9), 1529–1541.
- Zhang, J., Zhang, S., Liu, F., & Chen, W. (2022). Make Time for Employees to Be Sustainable: The Roles of Temporal Leadership, Employee Procrastination, and Organizational Time Norms. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su14148778>
- Zhao, L., Jolly, P. M., & Zhao, S. (2023). The effect of illegitimate tasks on hospitality employees' service performance: a conservation of resources perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(7), 2665–2684. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2022-0357>
- Zhijie, S., Gull, N., Asghar, M., Sarfraz, M., Shi, R., & Rafique, M. A. (2022). Polychronicity, Time Perspective, and Procrastination Behavior at the Workplace: An Empirical Study. *Anales de Psicologia*, 38(2), 355–364. <https://doi.org/10.6018/analesps.427401>