

HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA
DENGAN STRES KERJA PADA PNS

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Oleh :

ATIKA INDAH PERMATASARI

F 100 110 017

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2016

**HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA
DENGAN STRES KERJA PADA PNS**

Diajukan Oleh :

ATIKA INDAH PERMATASARI

F 100 110 017

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh
Pembimbing



Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si

Surakarta, 20 April 2016

**HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA
DENGAN STRES KERJA PADA PNS**

Yang diajukan oleh

ATIKA INDAH PERMATASARI

F 100 110 017

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 29 April 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

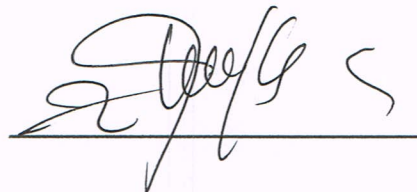
Penguji Utama

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si



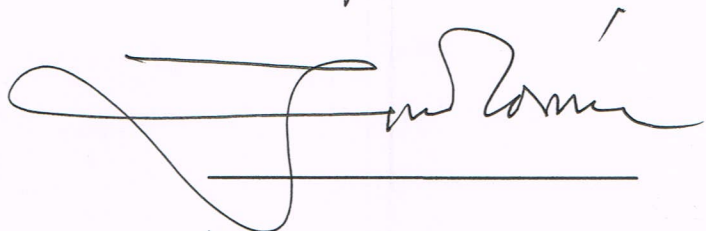
Penguji pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Penguji pendamping II

Drs. Mohammad Amir, M.Si

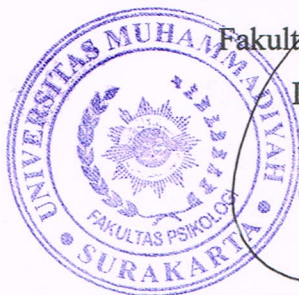


Surakarta, Mei 2016

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan.



(Taufik, M.Si, Ph.D)

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmannirrahiim

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Atika Indah Permatasari
NIM : F 100110017
Fakultas/jurusan : Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Judul : HUBUNGAN ANTARA PROKRASINASI KERJA
DENGAN STRES KERJA PADA PNS

Menyatakan bahwa naskah publikasi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/ dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti artikel publikasi ini hasil plagiat, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala untuk digunakan seperlunya.

Surakarta, 29 April 2016

Yang membuat pernyataan



ATIKA INDAH PERMATASARI

F 100 110 017

HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PNS

Atika Indah Permatasari
atikaindahp@gmail.com

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si.
dwi_ahmad@yahoo.com
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Salah satu sumber daya manusia yang cukup penting diperhatikan bagi jalannya roda pemerintah adalah pegawai negeri sipil atau biasa disebut PNS, namun bila kinerja PNS terganggu karena terjadi stres kerja maka perlu dicari penyebabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah prokrastinasi kerja. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja, sehingga penulis mengajukan hipotesis "Ada hubungan positif antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja".

Subjek dalam penelitian ini adalah PNS Setda Wonogiri, yang berjumlah 163 subyek. Teknik pengambilan sampel adalah quota non random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu : (1) skala prokrastinasi kerja, dan (2) skala stres kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja (r) sebesar 0,507 dengan $p=0,000$ dimana $p < 0,01$, hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi prokrastinasi kerja maka semakin tinggi stres kerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah prokrastinasi kerja maka semakin rendah pula stres kerja pegawai.

Rerata empirik variabel prokrastinasi kerja sebesar 87,4 dengan rerata hipotetik sebesar 105. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang menggambarkan bahwa pada umumnya PNS Setda Wonogiri mempunyai prokrastinasi kerja yang rendah. Selanjutnya rerata empirik variabel stres kerja sebesar 52,08 dengan rerata hipotetik sebesar 60. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya PNS Sekda Wonogiri mempunyai stres kerja yang juga rendah. Peranan prokrastinasi kerja terhadap stres kerja (SE) sebesar 25,7% artinya masih terdapat 74,3% yang mempengaruhi stres kerja misalnya antara lain: faktor lingkungan, dan faktor sosial.

Kata Kunci : Prokrastinasi Kerja, Stres Kerja, PNS.

RELATIONSHIP BETWEEN WORK PROCRASTINATION WITH JOB STRESS OF PNS

Atika Indah Permatasari

atikaindahp@gmail.com

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si.

dwi_ahmad@yahoo.com

Psychology Faculty of Muhammadiyah University of Surakarta

Abstract

One of human resources which is quite important to be observed for operations of Government wheels are civil servants or commonly called PNS, but when the performance of PNS is interrupted due to work stress then need to be searched the cause it. One of the factors that affect the work stress is procrastination at work. Aim to this research is to know the relationship between the procrastination at work with job stress, so the authors propose the hypothesis "there is a positive relationship between the work procrastination with job stress".

Subjects in this study were PNS of Wonogiri Setda, which totaling 163 subjects. The sampling technique is a quota non random sampling namely sampling techniques, namely determine a certain amount as target that must filled within taking the sample of the population. The measure instrument which is used to reveal research variables there are 2 kinds of measure instrument, namely: (1) the scale of work procrastination, and (2) job stress scale. Data analysis in this study is uses of product- moment correlation.

Based on the analysis results, so that obtained correlation between work procrastination with job stress of (r) amount of 0.507 with $p = 0.000$ where $p < 0.01$, this means there is a very significant positive relationship between work procrastination with job stress. That is, the higher the work procrastination then the higher the job stress of employee, and reverse the lower work procrastination then also the lower job stress of employees. The empirical mean of work procrastination variable is amount of 87.4 and hypothetic mean is amount of 105. It shows that empirical mean $>$ hypothetic mean that illustrates that generally the PNS of Wonogiri Setda has a low work procrastination. Further the empirical mean of work stress variables is amount of 52.08 and hypothetic mean is amount of 60. It shows that empirical mean $>$ hypothetic mean that illustrates that generally the PNS of Wonogiri Setda also has low work stress. The role of the work procrastination toward job stress (SE) is amount of 25.7%, that means there is still 74.3% that affect job stress, for example: environmental factors, and social factors.

Keywords: Work Procrastination, Job Stress, a PNS.

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset bagi perusahaan, setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas produknya. Karyawan merupakan harta terpenting bagi perusahaan seperti dikatakan oleh Allen (dalam As'ad, 1999) bahwa walaupun perencanaan organisasi dan pengawasan sudah sempurna, namun bila sumber daya manusianya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Mengingat cukup pentingnya permasalahan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, berbagai penelitian tentang perilaku manusia termasuk karyawan telah banyak dilakukan dari berbagai sudut pandang.

Salah satu sumber daya manusia yang juga cukup penting diperhatikan adalah masalah pegawai negeri sipil atau biasa disebut PNS, karena jalannya roda pemerintah tergantung pada kinerja PNS tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI (UU No 43 Th 1999). Pengertian Pegawai Negeri adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999).

Adapun fungsi dari PNS menurut Kushardjono (2010) adalah sebagai abdi negara, aparatur pemerintah serta pelayan masyarakat. Dalam kedudukan sebagai Abdi Negara, evaluasi awal mengharuskan status WNI sebagai syarat mutlak. Selanjutnya, evaluasi tahunan yang tampak adalah kesetiaan PNS tersebut sebagai WNI. Kemudian kedudukan sebagai abdi negara tak terputus saat pensiun sehingga meski telah purna tugas, seorang mantan PNS adalah warga negara yang harus tetap menunjukkan pengabdian, misalnya saat ada perbedaan di masyarakat, ia harus berusaha untuk bisa mensinergikan perbedaan tersebut. Selanjutnya sebagai aparatur pemerintah, PNS merupakan alat untuk mencapai tujuan negara. Untuk itu saat terjadi perbedaan, jangan hanya berbangga dengan perbedaan yang ada, karena masih ada misi yang lebih penting, yaitu mensinergikan perbedaan menjadi satu kesatuan. Terakhir adalah sebagai pelayan masyarakat. PNS harus bisa mengoptimalkan pengabdian, karena posisi PNS sangat strategis untuk mencapai kesejahteraan baik kesejahteraan untuk pribadi maupun negara.

Selain itu PNS merupakan peletak dasar pelaksana sistem pemerintah, seperti yang dikemukakan oleh Musanef (1986) bahwa keberadaan PNS pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional, sehingga maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Demikian pentingnya peran PNS dalam pembangunan nasional, sehingga diharapkan para PNS dapat memiliki etos kerja dan kinerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya etos kerja dan kinerja yang tinggi sulit dicapai apabila karyawan mengalami stress kerja. Stress kerja terjadi karena persaingan kerja yang semakin tinggi, persaingan dan tuntutan profesionalitas, banyaknya pekerjaan yang ditanggung yang pada akhirnya menimbulkan banyak tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus di lingkungan kerja berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh tenaga kerja disebut dengan stress. Stress itu sendiri merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan, dan pada umumnya menimbulkan keluhan fisik.

Seperti yang terjadi di Eropa menurut hasil survei bahwa dari 40 juta pekerja di sana, 1 dari 3 pekerja mengalami stress di tempat kerja. Dampaknya, seperempat pekerja absen selama dua minggu dalam setahun karena masalah kesehatan akibat stress. Gejala kejiwaan ini juga tak jauh berbeda dengan yang terjadi di kalangan PNS Kaltim (Meiliana, 2015).

Akibat lebih jauh dari stress kerja yakni penyakit jantung. Penelitian menunjukkan, penyakit jantung dapat meningkat 68% pada pekerja yang mengalami stres secara kronis. Stres yang kronis akibat

pekerjaan yang menumpuk dapat berdampak buruk bagi jantung, khususnya jika gaya hidup tidak sehat. Begitu hasil penelitian selama 12 tahun oleh University College London's Tarani Chandola tersebut mengamati lebih dari 10.000 pekerja kerah putih pemerintahan Inggris. Dari 68% pekerja tersebut memiliki kemungkinan meninggal karena penyakit jantung, menderita serangan jantung yang tidak fatal atau terkena angina (sakit dada) jika mereka mengalami stres kerja dalam jangka panjang. Pokok masalahnya adalah pekerja yang mengalami stres tidak memiliki pola makan yang sehat dan tidak aktif secara fisik, sehingga gaya hidup tersebut pada akhirnya menunjang terjadinya penyakit jantung ini. Pekerjaan yang membuat stres disebabkan oleh banyaknya tekanan dan sedikit melakukan kontrol diri. Beberapa penyebab lainnya termasuk stres sosial dengan atasan yang memiliki hubungan kurang baik dan teman sejawat yang tidak bisa diajak bekerja sama. Pekerja yang seringkali mengalami kematian karena penyakit jantung, serangan jantung nonfatal, dan angina, menurut penelitian ini adalah para pekerja muda yang berusia di akhir 30 atau 40 tahun. Para pekerja muda yang dilaporkan mengalami stres memiliki resiko dua kali (68%) lebih tinggi terkena penyakit jantung daripada mereka yang tidak mengalami stres kerja (<https://www.facebook.com/infoituilmu?fref=nf>, 2012).

Karyawan yang mengalami stress kerja yang tinggi akan banyak mengeluhkan sakit sebagai akibat dari gejala fisik, sering membolos sebagai akibat dari gejala perilaku, dan meningkatnya kecemasan akibat dari gejala psikologis. Dapat digambarkan bahwa begitu buruknya dampak stress kerja terhadap kinerja dan kondisi fisik karyawan, sehingga diharapkan bahwa karyawan dapat terhindar dari stress kerja.

Munculnya stress kerja itu sendiri dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu stress dalam pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal dan karakter individu yang menjadi faktor internal. Dengan kata lain, stress akibat kerja ini tidak hanya disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Ada tiga kategori sumber potensial stress kerja menurut Sasono (2004), yaitu faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi), faktor organisasional (tuntutan tugas, peran dan hubungan antar pribadi, struktur kepemimpinan dan tahap hidup organisasi), faktor individu (masalah keluarga, ekonomi dan kepribadian).

Ditambahkan oleh Beheshtifar (2011) bahwa salah satu penyebab stress kerja adalah prokrastinasi kerja. Prokrastinasi terlihat menjadi gejala bermasalah. Orang yang sangat kuat karakteristik perilaku menundanya akan terlihat buruk, berbahaya, dan bodoh. Senada dengan pandangan ini, beberapa studi telah mengaitkan prokrastinasi dengan kinerja individu yang mana seorang procrastinator akan terlihat buruk dalam keseluruhannya, dan menyangkut pada kesejahteraan, seorang procrastinator akan menjadi lebih menyedihkan atau tidak karuan dalam jangka waktu yang lama.

Milgram (1998) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah suatu perilaku spesifik yang meliputi : (1) suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas, (2) menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh, misalnya keterlambatan menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas, (3) melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan oleh pelaku prokrastinasi sebagai suatu tugas yang penting untuk dikerjakan, misalnya tugas kantor, tugas sekolah, maupun tugas rumah tangga, (4) menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan sebagainya.

Burka dan Yuen (dalam Solomon & Rothblum, 1984) menegaskan kembali dengan menyebutkan adanya aspek irrasional yang dimiliki oleh seorang prokrastinator. Seorang prokrastinator memiliki pandangan bahwa suatu tugas harus diselesaikan dengan sempurna, sehingga dia merasa lebih aman untuk tidak melakukannya dengan segera, karena itu akan menghasilkan sesuatu yang tidak maksimal, dengan kata lain penundaan yang dikategorikan sebagai prokrastinasi adalah apabila penundaan tersebut sudah merupakan kebiasaan atau pola yang menetap yang selalu dilakukan seseorang ketika menghadapi suatu tugas, dan penundaan tersebut disebabkan oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irrasional dalam memandang tugas.

Berdasarkan uraian di atas maka muncul permasalahan: “apakah benar ada hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja pada PNS?” sehingga penulis mengajukan judul “Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dengan Stres kerja pada PNS.”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: a. hubungan antara prokrastinasi dengan stres kerja pada PNS; b. tingkat prokrastinasi pada PNS; c. tingkat stres kerja pada PNS; d. peranan prokrastinasi terhadap stres kerja.

Manfaat dari Penelitian ini adalah:

a. Bagi Sekda wonogiri

Diharapkan dapat menjadi masukan tentang prokrastinasi kerja sehingga dapat mencegah prokrastinasi di kalangan PNS Wonogiri, yang pada akhirnya stres kerja juga dapat ditekan di kalangan PNS Sekda Wonogiri

b. Bagi PNS/ Subjek

Diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi berupa prokrastinasi kerja sehingga bisa terhindar dari prokrastinasi, dan akhirnya juga terhindar dari stres kerja.

c. Bagi Ilmuwan Psikologi

Hasil penelitian ini, memberikan sumbangan berupa wacana pemikiran dan data-data empirik tentang prokrastinasi dan stres dalam pekerjaan sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan selanjutnya.

1.1 Stres kerja

Menurut Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998), stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Selanjutnya definisi stres kerja menurut Morgan & King (1986) adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Cooper (1994) juga mengatakan bahwa stres kerja juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 1998) mengklasifikasikan tiga aspek stres kerja yaitu:

a. Aspek fisik. Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak dapat berupa sakit pada dahi, migren, sakit pada punggung, tekanan di leher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan gangguan pernapasan.

b. Aspek psikis. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang paling jelas dan paling sederhana. Namun stres muncul pada keadaan psikis lainnya berupa mudah lupa, pikiran kacau, susah konsentrasi, cemas, berpikir obsesif, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah tersinggung, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung pada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.

c. Aspek perilaku. Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku, dalam kehidupan pribadi, seperti tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realistis, harga diri rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, merasa terasing, tidak mengekspresikan perasaan yang sebenarnya, sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, seperti: tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, krisis orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Munandar (2011) membagi tiga faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, yaitu :

1) Lingkungan kerja, lingkungan kerja sebagai faktor penekan dibedakan menjadi dua yaitu: a) lingkungan fisik, b) lingkungan psikis. Lingkungan fisik yaitu kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyamanan kerja meliputi: Rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan termasuk peralatan kerja dan prosedur kerja, sistem penerangan dan sistem ventilasi. Sedangkan lingkungan psikis yaitu hampir semua kondisi dapat menyebabkan stres. Pengaruh lingkungan psikis di tempat kerja dapat positif maupun negatif tergantung bagaimana individu menanggapi.

2) Kondisi di luar lingkungan kerja, kondisi-kondisi diluar lingkungan kerja yang mempunyai potensi sebagai sumber stres atau penekan-penekanan kehidupan. Penekan-penekanan kehidupan pribadi karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Pada umumnya stres didalam kehidupan pribadi disebabkan oleh perubahan-perubahan dasar dalam kehidupan seseorang.

3) Diri pribadi, faktor penekan yang bersumber dari diri pribadi manusia adalah yang berkembang dengan kepribadian individu.

2.1 Prokrastinasi kerja

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin procrastination dengan awalan pro yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran -crastinus- yang berarti keputusan hari esok, atau jika digabungkan menjadi-menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya, Ferrari (dalam Utomo, 2011).

Suatu penundaan dikatakan sebagai prokrastinasi, apabila penundaan itu dilakukan pada tugas yang penting, dilakukan berulang-ulang secara sengaja dan menimbulkan perasaan tidak nyaman, secara subjektif dirasakan oleh seseorang prokrastinator (Solomon dan Rothblum, 1984).

Aspek-aspek yang mempengaruhi munculnya prokrastinasi menurut teori Ferrari, dkk (1995) adalah sebagai berikut:

a. Adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas.

Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu akan tugas yang dihadapinya harus dikerjakan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi dia menunda-nunda untuk memulai mengerjakan atau menunda-nunda untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakan sebelumnya.

b. Adanya kelambanan dalam mengerjakan tugas.

Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan tugas. Seseorang procrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan suatu hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas, tanpa mempertimbangkan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Terkadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai. Kelambanan, dalam arti, lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu tugas dapat menjadi ciri yang utama dalam prokrastinasi kerja.

c. Adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dalam mengerjakan tugas.

Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan memenuhi deadline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ia tentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah seseorang tersebut tentukan sendiri, akan tetapi ketika saatnya tiba orang tersebut tidak melakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan, sehingga menyebabkan keterlambatan maupun kegagalan untuk menyelesaikan tugas secara memadai.

d. Adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih mendatangkan hiburan dan kesenangan.

Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca (Koran, majalah, komik, atau buku cerita lainnya, nonton film, on line, game, ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi menurut Millgram (1998) dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu, yaitu:

1) Kondisi fisik individu. Faktor dari dalam diri individu yang turut mempengaruhi munculnya prokrastinasi adalah berupa keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu misalnya fatigue. Seseorang yang mengalami fatigue akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi daripada yang tidak.

2) Kondisi psikologis individu. Menurut Janssen dan Carton, trait kepribadian individu ialah yang turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya trait kemampuan sosial yang tercermin dalam self regulation dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial.

b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu antara lain berupa pengasuhan orang tua dan lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang lenient.

Berdasarkan pada tinjauan teoritis di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut: “Ada hubungan positif antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi prokrastinasi kerja, maka semakin tinggi stres kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah prokrastinasi kerja maka semakin rendah pula stres kerja pegawai”.

2. METODE

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PNS Setda Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 163 pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala prokrastinasi kerja dan stres kerja. Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

Skala prokrastinasi kerja setelah dilakukan penghitungan Aiken maka diperoleh 42 aitem yang valid, sedangkan untuk skala stress kerja setelah penghitungan Aiken diperoleh 24 aitem yang valid.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data uji *product moment* diperoleh rxy sebesar 0,507 dengan $p < 0,01$ yang artinya bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja PNS Setda Wonogiri. Artinya semakin tinggi prokrastinasi kerja maka semakin tinggi stres kerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah prokrastinasi kerja maka semakin rendah pula stres kerja pegawai. Jadi hipotesis yang peneliti ajukan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Beheshtifar (2011) bahwa salah satu penyebab stress kerja adalah prokrastinasi kerja. Prokrastinasi terlihat mejadi gejala bermasalah. Orang yang sangat kuat karakteristik perilaku menundanya akan terlihat buruk, berbahaya, dan bodoh. Senada dengan pandangan ini, beberapa studi telah mengaitkan prokrastinasi dengan kinerja individu yang mana seorang procrastinator akan terlihat buruk dalam keseluruhannya, dan menyangkut pada kesejahteraan, seorang procrastinator akan menjadi lebih menyedihkan atau tidak karuan dalam jangka waktu yang lama.

Prokrastinasi kerja yang rendah pada pegawai Setda Wonogiri ditunjukkan dengan rerata empirik sebesar 87,04 dengan rerata hipotetik sebesar 105. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai prokrastinasi kerja yang rendah.

Adanya prokrastinasi kerja yang rendah pada pegawai Setda Wonogiri, karena Setda Wonogiri sering memberikan pelatihan peningkatan performa kerja juga menerapkan tata tertib demi menunjang kedisiplinan yang tinggi, serta memberikan pengawasan kerja yang ketat terhadap semua pegawainya sehingga mau tidak mau para pegawainya tertuntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal itu

sesuai dengan pendapat Millgram (1998) bahwa faktor eksternal mempengaruhi seperti pengawasan yang ketat, dapat memperkecil munculnya prokrastinasi pada karyawan.

Kemudian karena prokrastinasi kerja rendah maka stres kerja pada PNS Setda Wonogiri juga rendah. Hal tersebut terlihat dari perbandingan antara mean empirik yang lebih besar dibanding dengan mean hipotetik, yakni $52,08 > 60$.

Adanya stres kerja yang rendah karena pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dievaluasi oleh pimpinannya sehingga terhindar dari prokrastinasi dan lingkungan kerja juga diperhatikan oleh Setda yakni seperti dibenahinya ruang kerja para pegawai agar ruangan tidak terasa panas dan terasa nyaman, sirkulasi udara dibuat memadai, ruang kerja dibikin luas, lingkungan kerja dibikin bersih, dan terhindar dari kebisingan.

Variabel prokrastinasi kerja menyumbang cukup relevan terhadap stres kerja dengan sumbangan efektifnya sebesar 25,7%. Dengan demikian diharapkan instansi untuk tetap memperhatikan kedisiplinan karyawan mengerjakan tugas sehingga prokrastinasi tetap rendah dan pada akhirnya, stres kerja juga tetap rendah. Adapun faktor lain yang mempengaruhi stres kerja sebesar 74,3% selain prokrastinasi kerja adalah beban pekerjaan berlebih, konflik peran, pengembangan karir, struktur organisasi, hubungan interpersonal Cooper dan Straw (1995).

Kelemahan dalam penelitian ini adalah pemberian skala dilakukan dua kali yakni yang pertama skala hanya dititipkan ke personalia dan tidak dilakukan sendiri oleh penulis sehingga kemungkinan pemberian instruksi pengisian skala kurang tepat, namun karena quota 80 sampel kurang terpenuhi yakni hanya 60 responden, maka peneliti mengambil data yang kedua kalinya. Namun pemberian skala yang kedua tersebut waktunya terbatas hanya selama ± 30 menit dan kurang terkoordinir sehingga pengisian skala oleh responden dikhawatirkan tidak maksimal.

3.1 Kutipan dan Acuan

Gagasan penelitian ilmiah ini yakni mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Hosseini, dkk (2015) bahwa ada hubungan antara prokrastinasi kerja, stress kerja dengan kepribadian karyawan di Kementerian kepemudaan dan Olah Raga, propinsi Khorasan Razavi, India. Selain itu juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Baheshtifar, dkk (2011) bahwa ada pengaruh prokrastinasi terhadap stres kerja

4. PENUTUP

Adapun kesimpulan dan saran dari penelitian ini adalah: a. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja, artinya semakin tinggi prokrastinasi kerja individu maka semakin tinggi stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah prokrastinasi kerja individu maka semakin tinggi pula stres kerja PNS; b. Prokrastinasi kerja pada subyek penelitian tergolong rendah; c. Stres kerja pada subyek penelitian tergolong rendah juga, d. Sumbangan efektif prokrastinasi kerja terhadap stres kerja sebesar 25,7%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat faktor- faktor lain sebesar 74,3% selain prokrastinasi kerja yang mempengaruhi stres kerja misalnya antara lain: faktor lingkungan, dan faktor sosial.

Saran Bagi instansi, karena prokrastinasi kerja di lingkungan PNS Wonogiri termasuk rendah maka hal itu perlu dipertahankan atau bahkan ditekan lagi sehingga tidak ada sama sekali prokrastinasi kerja, yakni dengan cara membiasakan pegawai untuk segera memberikan hasil tugas yang diberikan kepadanya, memberikan pelatihan untuk bekerja cepat dan penyelesaian yang efisien, sehingga tidak akan muncul kecemasan karena tugas belum selesai, yang pada akhirnya pekerjaan tidak terlihat bertele-tele yang sehingga pekerjaan tidak akan terasa membosankan, dan itu akan menjauhkan dari stres berupa sakit kepala atau kelelahan sehingga menjauhkan hal-hal yang bersifat menghibur dari ruangan kerja karena ingin terhibur dari kecemasan misalnya tidak boleh mengunggah game pada komputer kantor, sehingga dengan demikian diharapkan stress kerja juga dapat berkurang.

Saran Bagi PNS, diharapkan semakin dapat mendisiplinkan diri untuk mengerjakan pekerjaan

lebih awal sehingga tidak sampai menimbulkan rasa stres.

Saran Bagi peneliti selanjutnya, dengan terbuktinya analisis yang penulis susun, bagi yang ingin meneliti kembali tentang stres kerja maka dapat memakai variabel lain yang mempengaruhi stres kerja sebagai variabel bebas; dapat menyertakan variabel jenis kelamin sebagai perbandingan stres kerja ditinjau dari gender; dapat menggunakan metode kualitatif agar lebih mendalam kajiannya.

PERSANTUNAN

Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini yakni terutama kepada Bapak Pimpinan Setda Wonogiri dan Bapak Kabag Personalia Setda Wonogiri, kemudian kepada dosen pembimbing dan para dosen penguji.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, S.U. 1999. *Seri Ilmu dan Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Beheshtifar, M & Hoseinifar, H. (2011). Effect Procrastination on Work-Related Stress. *European Journal of Economics, Finance And Administrative Sciences - Issue*, Vol.38, 59-64.
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1994). *Causes, Coping & Consequences Of Stress At Work*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Ferrari, J.R & McCown, W.G. 1995. *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. New York: Plenum Press.
- Kushardjono. 2010. Tiga Fungsi PNS. <http://www.sragenkab.go.id/berita/berita.php?id=8052>
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior (8th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Meiliana, 2015. PNS Rawan Stress, Pimpinan SKPD Diminta Tanggap. <http://www.klik.samarinda.com/berita-455-pns-rawan-stress-pimpinan-skpd-diminta-tanggap.html>
- Milgram, N., Mey-Tal, G., & Levison, Y. 1998. Procrastination, Generalized Or Spesific, in College Student and Their Parents. *Personality and Individual Differences*, 25, 297-316.
- Morgan, C.T., King, R.A & Wersz, J.R (1986). *Introduction Psychology (seventh ed)*. New York: Mc. Graw Hill.
- Munandar, A.S. 2011. *Stress dan Keselamatan Kerja. Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Musanef. 1985. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Solomon dan Rothblum, 1984. Academic Procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 503-509.