

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 dan juga sebagai pelayan masyarakat, sehingga diharapkan para PNS dapat memiliki etos kerja dan kinerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya kinerja PNS masih

sangat rendah. Seperti dikatakan oleh Menpan & RB (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi) (dalam Krisbiyanto, 2012) bahwa PNS sebagai pelayan masyarakat kualitas kinerjanya termasuk buruk dan rasio yang dianggap produktif hanya 5% dari total jumlah keseluruhan PNS di Indonesia.

Banyak hal yang mendasari mengapa kinerja karyawan yang tinggi sulit dicapai, salah satunya yakni apabila karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja dapat terjadi karena adanya 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).

Schuler (1979) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis atau fisiologis karyawan. Akibat lebih jauh dari stress kerja yakni kinerja menurun bahkan menjadi nol, dan munculnya masalah

kesehatan. Hasil penelitian Plaut dan Friedman (1981) membuktikan bahwa stress sangat berpotensi mempertinggi peluang seseorang untuk terinfeksi penyakit, terkena alergi serta menurunkan sistem autoimunnya. Selain itu ditemukan pula bukti penurunan respon antibodi tubuh di saat mood seseorang sedang negatif, dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif.

Karyawan yang mengalami stres 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. Sebaliknya apabila karyawan mengalami stres kerja yang rendah maka tidak akan terjadi keluhan fisik, pikiran tenang, mudah konsentrasi, serta mudah mengambil keputusan. Dengan demikian sangat diharapkan bahwa karyawan dapat terhindar dari stres kerja.

Namun pada kenyataannya, masih saja terjadi stress di tempat kerja, seperti yang terjadi di lingkungan Setda Wonogiri, bahwa dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 7 Oktober 2015 berupa pertanyaan “apakah akhir-akhir ini anda merasa keluhan fisik, misalnya pusing, sakit punggung, dsb? “apakah pekerjaan anda sering menumpuk akibat menunda pekerjaan?” pada dua PNS, yang kemudian dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut mengalami stres akibat beban pekerjaan yang mulanya sedikit tapi lama-lama menumpuk banyak karena sering ditunda-tunda, mereka mengakui menunda pekerjaan karena awalnya pekerjaan itu sedikit dan mudah dikerjakan, tapi setelah menumpuk merasa stress dan mulai merasakan sakit punggung dan sakit kepala yang terus menerus.

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 (2008), 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). Apakah faktor-faktor ini mengarah ke stress yang aktual bergantung pada perbedaan individual seperti pengalaman kerja dan kepribadian. Bila stress dialami oleh seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai keluaran fisiologis (sakit kepala, tekanan darah tinggi, penyakit jantung), psikologis (kecemasan, murung, berkurangnya kepuasan kerja), dan perilaku (produktivitas, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan).

Ditambahkan oleh 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 membuat individu menunda tanggung jawab, tugas, dan keputusan (Dilmac, 2009). Selanjutnya menurut Solomon & Rothblum, (dalam Howell & Watson, 2007) bahwa prokrastinasi adalah suatu kecenderungan untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara menyeluruh untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, serta sering terlambat dalam menghadiri pertemuan- pertemuan. Steel (2004) juga mengatakan bahwa perilaku prokrastinasi adalah perilaku menunda suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sengaja dan membuat hasil yang tidak maksimal.

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.

Prokrastinasi disorot sebagai penyebab stress kerja dalam penelitian ini karena berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa kebanyakan mereka menunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan yang menumpuk menyebabkan stress.

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

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Ingin mengetahui hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja pada PNS.
2. Ingin mengetahui tingkat prokrastinasi kerja pada PNS
3. Ingin mengetahui tingkat stres kerja pada PNS.
4. Ingin mengetahui peranan prokrastinasi kerja terhadap stres kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. 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

2. Bagi PNS/ Subjek

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

3. 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.