

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Prokrastinasi Kerja

##### 1. Konsep Prokrastinasi Kerja

Istilah prokrastinasi secara harfiah sendiri berasal dari bahasa latin “*procrastinare*” yang artinya adalah menunda-nunda sampai hari berikutnya (Desimore dalam J. Ferrari, J. Johnson, & W. McCown, 1995). Prokrastinasi sendiri terdiri dari dua kata “Pro” kata yang memiliki keterangan umum dan mengisaratkan sesuatu yang bergerak maju dan “*crastinus*” yang memiliki keterangan yang mengisaratkan waktu yang akan datang. Apabila kedua kata digabungkan maka memiliki makna menunda untuk waktu esok hari (J. Ferrari et al., 1995).

Prokrastinasi adalah kecenderungan untuk melakukan penundaan dalam memulai ataupun menyelesaikan tugas secara keseluruhan karena faktor lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga hal ini berdampak pada penurunan kinerja (Solomon & Rothblum, 1984). Prokrastinasi adalah suatu masalah yang menjadi kebiasaan pada saat menunda suatu hal atau kegiatan yang penting dan memiliki jangka waktu yang telah di tetapkan selesai (Knaus, 2010).

Prokrastinasi adalah penundaan yang dilakukan dengan sengaja karena atas dasar kehendak diri sendiri walaupun individu tersebut mengetahui dampak buruk dari perilaku yang dilakukannya (Steel, 2007). Prokrastinasi sebagai perilaku penundaan dapat di ukur melalui indikator-

indikator tertentu dan dapat diamati melalui ciri-ciri yaitu penundaan dilakukan pada saat memulai ataupun menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan, Keterlambatan pengerjaan tugas karena adanya faktor lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, adanya kesenjangan antara waktu dan kinerja, lebih mementingkan aktivitas yang menyenangkan dan mengesampingkan apa yang dikerjakan (J. Ferrari et al., 1995).

Prokrastinasi dapat diklasifikasikan menjadi enam bidang berdasarkan aktivitas-aktivitas yang ada dalam kehidupan individu dan tentu didalam nya memiliki kemungkinan untuk terjadinya prokrastinasi. Ke-enam bidang tersebut yaitu meliputi pendidikan sekolah, rumah tangga, sosial, keuangan, pemeliharaan diri dan pekerjaan (Burka & Yuen, 2008).

Makna prokrastinasi dapat digunakan dalam bidang industri dan organisasi yang masih erat kaitanya dengan cara yang dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas. Istilah prokrastinasi kerja pada awalnya karena adanya pengartian dari dua kata yaitu prokrastinasi dan kerja. Prokrastinasi kerja sendiri memiliki arti kecenderungan secara irasional untuk melakukan penundaan terhadap tugas atau pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada deadline waktu yang telah ditentukan dan apabila hal tersebut gagal untuk dilakukan maka akan ada dampak negatif dari perilaku tersebut (J. R. Ferrari & Ollivette, 1994).

Berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja adalah suatu perilaku penundaan terhadap tugas atau

menghindari pekerjaan sampai hari berikutnya yang menimbulkan dampak negatif akibat dari perilaku yang dilakukan tersebut.

## 2. Aspek-aspek Prokrastinasi Kerja

Ada empat aspek prokrastinasi kerja, yaitu *perceived time* (waktu yang dirasakan), *perceived deadline* (batas waktu yang dirasakan), *intention action* (celah antara keinginan dan tindakan), dan *perceived priority* (prioritas yang diutamakan) (J. Ferrari et al., 1995). Sebagai mana dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Perceived time* (waktu yang dirasakan) penundaan yang dilakukan dalam memulai ataupun menyelesaikan tugas yang diberikan. Seorang individu sadar bahwa jika tugas tersebut harus segera diselesaikan namun pada kenyataannya tidak dan meskipun tugas tersebut dikerjakan maka akan terjadi penundaan dalam penyelesaiannya.
- b. *Perceived deadline* (Batas waktu yang dirasakan) keterlambatan pada saat pengerjaan tugas. Individu membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan tugas karena adanya faktor lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Tidak memadai dengan semestinya tugas yang dikerjakan. Ciri utama prokrastinasi adalah adanya keterlambatan individu dalam mengerjakan tugas.
- c. *Intention action* (celah antara keinginan dan tindakan) adanya kesenjangan antara apa yang telah di inginkan dengan tindakan saat pengumpulan dan pengerjaan tugas. Prokrastinator memiliki kecenderungan untuk terlambat pada saat pengumpulan tugas sesuai

dengan *deadline*, meskipun telah merencanakan jadwal pengerjaan namun tidak berjalan sesuai dengan rencana dan memilih melakukan aktivitas lain.

- d. *Perceived priority* (prioritas yang diutamakan) *procrastinator* lebih mementingkan aktifitas yang menyenangkan dan tidak ada kaitanya dengan pengerjaan tugas. Aktivitas tersebut cenderung diutamakan dan dianggap lebih menyenangkan.

Terdapat empat aspek prokrastinasi kerja yang berbeda, yaitu melibatkan unsur pemenuhan, memberikan hasil yang tidak memuaskan, melibatkan tugas yang dipersepsikan oleh prokrastinator sebagai tugas yang penting, dan menghasilkan keadaan emosi yang tidak menyenangkan (Milgram & Tenne, 2000). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

- a. Melibatkan unsur penundaan yaitu procrastinator memiliki kecenderungan untuk melakukan penundaan pada saat memulai dan menyelesaikan tugasnya, hingga tanpa sadar melewati deadline waktu pengumpulan dan akhirnya waktu yang dimiliki habis
- b. Memberikan hasil yang tidak memuaskan yaitu procrastinator mengalami keterlambatan pada saat memulai ataupun menyelesaikan tugas hingga hal tersebut berdampak ada individu tersebut merasa tergesa-gesa sehingga pada akhirnya memperoleh hasil yang tidak maksimal
- c. Melibatkan tugas yang dipersepsikan oleh procrastinator sebagai suatu hal yang penting yaitu procrastinator menunda pengerjaan tugas yang

penting dan lebih mendahulukan tugas yang tidak penting serta mempresepsikan bahwa tugas yang sedang didahulukan merupakan tugas yang lebih penting dan harus diselesaikan dengan segera.

- d. Menghasilkan keadaan emosi yang tidak menyenangkan yaitu seseorang yang melakukan penundaan terhadap pekerjaannya memiliki kecenderungan untuk merasakan perasaan yang kurang menyenangkan seperti panik, rasa bersalah, marah dan cemas

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi prokrastinasi terdiri dari *perceived time* (waktu yang dirasakan), *perceived deadline* (Batas waktu yang dirasakan), *intention action* (celah antara keinginan dan tindakan), dan *perceived priority* (prioritas yang diutamakan)

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi Kerja**

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi prokrastinasi yang diantaranya yaitu : stres kerja (Retno et al., 2016), kontrol diri (Nurhayati, 2015), efikasi diri (Fatmawati et al., 2020), dan beban kerja (Kamiko & Putra, 2019). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

- a. Stres Kerja

Prokrastinasi dapat meningkatkan stres, dan stres dapat meningkatkan penundaan. Siklus ini akan terus berputar dan menyebabkan kerusakan pada tubuh dan kemampuan untuk bekerja secara efektif. Sebaliknya, belajar mengelola stress lebih efektif dapat

membantu membuat kemajuan. Dapat disimpulkan bahwa stres dapat menjadi penyebab timbulnya prokrastinasi (Retno et al., 2016).

b. Kontrol Diri

Kontrol diri yang lemah akan membawa seorang pada konsekuensi yang negatif. Seseorang yang memiliki kontrol diri yang lemah akan memiliki kecenderungan untuk melakukan penundaan terhadap tugas, terlambat dalam pengerjaan tugas dan cenderung lalai. Apabila hal tersebut terus terjadi maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja dari pegawai tersebut (Nurhayati, 2015).

c. Efikasi Diri

Efikasi dalam hal ini memainkan peran yang penting terhadap kecenderungan perilaku prokrastinasi yang dilakukan oleh karyawan. Efikasi diri yang baik akan membawa seorang karyawan pada keyakinan pada dirinya bahwa mampu mengatasi tugas seberat apapun tanpa harus terpuruk oleh tugas tersebut. Sebaliknya jika karyawan memiliki efikasi diri yang rendah maka seorang karyawan akan mengalami keterpurukan pada saat menemui kesulitan dalam pengerjaan tugas (Fatmawati et al., 2020).

d. Beban Kerja

Beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja, karena individu memiliki kecenderungan untuk melakukan hal yang lebih menyenangkan apa bila menemui kebingungan dan kesulitan pada saat menyelesaikan tugas. Hal tersebut menyebabkan karyawan

kesulitan untuk mengerjakan tugas sesuai *deadline* waktu yang telah ditentukan (Kamiko & Putra, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi antara lain stres kerja dan kontrol diri.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Konsep Stres Kerja**

Stres adalah tuntutan yang berasal dari luar seseorang, misalnya objek-objek yang berada dalam lingkungan atau rangsang yang berbahaya apa bila dilihat secara obyektif. Stres secara otomatis tidak buruk bagi seorang karyawan ataupun kinerja organisasi mereka (Luthans, 2007).

Stres adalah suatu kondisi yang dinamis ketika seorang individu harus dihadapkan dengan tuntutan, peluang atau sumber daya dimana hal ini berkaitan dengan suatu yang diinginkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2007). Stres kerja memiliki dampak pada beberapa hal dan dapat dilihat pada gejala-gejala sebagai berikut : Gejala fisiologis, Gejala psikologis, Gejala perilaku. (Robbins & Judge, 2007).

Stres kerja adalah suatu respon yang adaptif, di hubungkan oleh karakteristik individu dan proses psikologinya yang merupakan akibat dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang di hadapi oleh setiap individu akhirnya menetapkan tuntutan psikologis dan atau fisik berlebihan pada seseorang (Gibson et al., 2012).

Stres kerja adalah suatu tanggapan dari proses eksternal atau internal yang telah mencapai tingkat ketegangan secara fisik dan psikologis hingga batas kemampuan pegawai (C. Cooper & Payne, 1994). Stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu berada dalam ketegangan yang berakibat pada terbentuknya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, proses berpikirnya dan kondisi seorang pegawai saat bekerja (Rivai et al., 2009).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana individu mengalami ketidak mampuan dalam menerima tanggapan dari luar maupun dalam diri yang berdampak pada melemahnya keseimbangan secara fisik dan psikis sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja individu tersebut pada saat bekerja.

## **2. Aspek-aspek Stres Kerja**

Terdapat tiga aspek stres kerja, yaitu *physiological* (fisiologis), *psychological* (psikologis), dan *behavior* (perilaku) (Robbins & Judge, 2007). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

### **a. Aspek *physiological* (fisiologis)**

Beberapa ahli beranggapan bahwa stres diakibatkan karena adanya perubahan metabolisme dalam tubuh, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah serta mengakibatkan pusing dan problem tidur.

b. Aspek *psychological* (psikologis)

Stres karena faktor pekerjaan mengakibatkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan yang di kerjakan. Stres juga dapat muncul pada kondisi psikologis lainnya missal : kecemasan, ketegangan, kebosanan, mudah marah, dan suka menunda-nunda.

c. Aspek *behavior* (perilaku)

Akibat dari stres kerja berdampak pada perilaku negatif yakni meningkatnya konsumsi alcohol dan rokok, pola makan yang berubah, produktivitas mulai menurun, berbicara terlalu cepat, cemas, gelisah dan problem tidur, melakukan kecurangan dalam pekerjaan.

Terdapat empat aspek stres kerja yang berbeda yaitu : *sources of physical enviromental stress* (sumber stres lingkungan fisik), *individual pressure* (tekanan individu), *group pressure* (tekanan kelompok), dan *organizational pressure* (tekanan keorganisasian) (Gibson et al., 2012).

Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

a. *Sources of physical enviromental stress* (sumber stres lingkungan fisik)

Tekanan seperti ini biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik atau yang ada disekitar individu sehingga dapat menimbulkan tekanan pada individu tersebut, misalnya lampu penerangan yang nyalanya redup, kebisingan, kondisi temperature yang naik atau turun.

b. *Individual pressure* (tekanan individu)

Tekanan individu terdiri dari : ketidak pastian peran, konflik peran, beban tanggung jawab, beratnya beban kerja, keajegalan dalam karir, tidak adanya desain pekerjaan

c. *Group pressure* (tekanan kelompok)

Hal ini diakibatkan karena hubungan yang kurang baik antara individu dengan rekan kerjanya maupun akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif.

d. *Organizational pressure* (tekanan keorganisasian)

Hal ini berhubungan dengan seberapa pentingkah pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya di pertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi stress kerja terdiri dari *sources of physical enviromental stress* (sumber stres lingkungan fisik), *individual pressure* (tekanan individu), *group pressure* (tekanan kelompok), dan *organizational pressure* (tekanan keorganisasian).

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu lingkungan, organisasi, dan individu (Robbins & Judge, 2007). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor lingkungan

Ketidak seimbangan lingkungan dapat mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini secara tidak langsung mempengaruhi tingkat stres pegawai didalam suatu organisasi. Terdapat tiga sumber stres (*stressor*) bagi pegawai yaitu, teknologi, politik dan ekonomi. Akibat perubahan cepat yang bersumber dari penyesuaian terhadap tiga faktor tersebut dapat memberikan tekanan kepada pegawai sehingga berakibat pada ancaman terkena stres..

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi dianggap dapat berpengaruh terhadap stres kerja karena semua aktivitas didalam sebuah organisasi terikat dengan karyawan. Seperti dengan adanya tuntutan kerja atau beban kerja yang sangat besar, cenderung membutuhkan tanggung jawab yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut, namun akibat kegagalan dalam mengatur tugas tersebut memiliki kecenderungan untuk mengalami stres.

c. Faktor individu

Faktor individu berperan penting dalam mempengaruhi stress karena pada dasarnya kepribadian individu memiliki dampak yang lebih besar untuk dapat mempengaruhi stres yang di alami oleh karyawan. Dalam hal ini seseorang mudah atau tidaknya untuk memiliki kecenderungan mengalami stres dapat dilihat berdasarkan kepribadian yang dimiliki setiap individu.

Terdapat empat faktor berbeda yang mempengaruhi stres kerja, yaitu lingkungan fisik, individual, kelompok, dan organisasional (Gibson et al., 2012). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

a. Lingkungan fisik

Penyebab *stressor* dari lingkungan fisik yaitu berupa intensitas sinar, kondisi temperature, kebisingan dan udara yang kotor.

b. Individual

Berupa suatu tekanan yang dirasakan oleh individu sebagai penyebab stres kerja yang terdiri dari :

1) Konflik peran

Penyebab meningkatnya stress yaitu pada saat individu menerima pesan-pesan negatif yang tidak sesuai dan berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai

Misalnya : karena adanya tekanan untuk dapat bergaul bersama orang-orang yang dianggap tidak sesuai dengnya nya.

2) Peran ganda

Agar dapat bekerja dengan baik , para karyawan memerlukan informasi mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda sendiri merupakan tidak adanya informasi yang sesuai dari seseorang mengenai hak, hak khusus dan kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan

### 3) Beban kerja berlebihan

Ada dua jenis beban kerja yaitu kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kuantitatif yakni individu memiliki beban tugas yang banyak untuk dikerjakan namun tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikannya. Sedangkan beban kerja kualitatif yakni jika individu merasa tidak memiliki standar kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka.

### 4) Tidak adanya kontrol

Salah satu *stressor* yang biasanya dialami oleh karyawan yaitu karena tidak adanya usaha untuk mengatur atas suatu situasi. Sehingga karyawan bekerja tidak berdasarkan sistematis yang benar, maka dari itu perlu adanya langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, penempatan standar kualitas, waktu yang tepat dan kendali terhadap jadwal merupakan instrument yang penting.

### 5) Tangung jawab

Berbagai macam tanggung jawab dapat menjadi beban bagi beberapa individu, semakin besar tanggung jawab menjadikan sebuah beban yang berat bagi individu dan hal tersebut memiliki kecenderungan untuk menjadi *stressor* bagi individu, begitupun juga sebaliknya.

#### 6) Kondisi kerja

Kondisi pekerjaan yang buruk memiliki potensi yang menyebabkan mudah jatuh sakit, apabila ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara yang tidak baik, ruangan kerja yang sempit dan padat, lingkungan kerja yang tidak dijaga kebersihannya, kurang kondusif, hal ini tentu berpengaruh kepada kenyamanan kerja karyawan

#### c. Kelompok

Organisasi dapat berjalan dengan efektif tentu karena dipengaruhi oleh sifat hubungan antar kelompok. Karakteristik dari suatu kelompok dapat menjadi *stressor* bagi sebagian individu. Hal ini dapat disebabkan karena tidak adanya hubungan yang baik dan kesenjangan komunikasi antar anggota kelompok yang menjadi penyebab stres.

#### d. Organisasional

Tidak adanya desain struktur organisasi yang jelas mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan organisasi yang kaku atau tidak jelas, iklim politik organisasi yang tidak jelas dan tidak adanya keterlibatan campur tangan dari atasan membuat karyawan menjadi stres.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja terdiri dari lingkungan, dan organisasi, individu.

## C. Kontrol Diri

### 1. Konsep Kontrol Diri

Kontrol diri merupakan hubungan antara individu dengan langkah-langkah yang dilakukan untuk dapat mengendalikan emosi dan dorongan - dorongan yang muncul dari dalam dirinya (Hurlock, 1973). Kontrol diri digunakan untuk membantu individu mengatasi kemampuannya yang terbatas serta mengatasi berbagai macam hal yang berasal dari luar dan sekiranya dapat merugikan untuk individu tersebut (Kazdin & Mazurick, 1994).

Kontrol diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mengatur perilakunya yang berdasarkan pada standar tertentu seperti nilai, moral dan aturan masyarakat agar mengarah kepada perilaku positif (Tangney et al., 2004).

Kontrol diri adalah suatu cara yang digunakan individu dalam rangka untuk mengatur lingkungan yang ada disekitarnya agar dapat mengarahkan konsekuensi dari perilakunya sendiri. Individu yang mampu mengontrol diri dengan baik akan dapat mengelolah perasaan impulsive dan juga emosi negatif, berpikir logis dan tetap focus meski berada di bawah tekanan (Martin & Pear, 2011). Kontrol diri adalah cara yang dilakukan oleh individu untuk mengontrol perilaku maupun menahan diri dari godaan (Kail, 2010).

Kontrol diri adalah sebuah pengaturan yang dilakukan oleh individu terhadap proses-proses fisik, psikologis dan perilaku seseorang, dengan

kata lain serangkaian proses yang digunakan untuk membentuk perilaku pada dirinya sendiri (Calhoun & Acocella dalam Ghufron & Risnawati, 2010).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kontrol diri adalah serangkaian langkah-langkah yang dilakukan oleh individu guna membantu mengatasi kemampuannya yang terbatas serta mengatasi segala ancaman dari luar dengan tujuan untuk membawa individu kearah konsekuensi yang positif.

## 2. Dimensi Kontrol Diri

Terdapat tiga dimensi kontrol diri, yaitu *behavioral control* (kontrol perilaku), *cognitive control* (kontrol kognitif), dan *decesional control* (mengontrol keputusan) (Averill dalam Ghufron & Risnawati, 2010). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

### a. *Behavioral control* (kontrol perilaku)

Kontrol perilaku adalah kesiapan pada suatu respon yang secara langsung dapat mempengaruhi atau merubah sesuatu keadaan yang kurang menyenangkan. Kemampuan ini sendiri dibagai menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- 1) *Regulated administration* (mengontrol pelaksanaan), yaitu suatu kemampuan yang dimana seorang individu mampu menentukan siapa yang mengendalikan situasi dan keadaan, apakah dirinya sendiri atau sumber eksternal yang berasal dari luar.

2) *Stimulus modifiability* (mengontrol stimulus), yaitu kemampuan yang digunakan guna mengetahui kapan dan cara menghadapi stimulus yang tidak diharapkan.

b. *Cognitive control* (kontrol kognitif)

Kontrol kognitif adalah kemampuan individu untuk dapat mengelolah informasi yang tidak dikehendaki dengan cara menilai, menginterpretasi. Hal ini digunakan sebagai proses adaptasi secara psikologis yang bertujuan untuk mengurangi tekanan. Kemampuan ini sendiri dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- 1) *Information gain* (memperoleh informasi) yaitu, suatu kemampuan yang dimana individu memanfaatkan informasi yang dimiliki untuk melakukan antisipasi pada saat keadaan yang tidak dikehendaki dengan berbagai pertimbangan yang matang.
- 2) *Appraisal* (melakukan penilaian) yaitu, kemampuan dimana individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara mengobservasi mengambil bagian yang positif serta secara subjektif.

c. *Decesional control* (mengontrol keputusan)

Mengontrol keputusan adalah kemampuan seorang individu dalam memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada apa yang diyakini dan disetujuinya.

Terdapat lima dimensi kontrol diri, yaitu *self-discipline* (kedisiplinan diri), *deliberate/non-impulsive* (aksi yang tidak impulsif), *healthy habits*

(kebiasaan sehat), *work ethic* (etika kerja) dan *reliability* (konsistensi) (Tangney et al., 2004). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

a. *Self-discipline* (kedisiplinan diri)

Menilai mengenai kedisiplinan diri individu pada saat melakukan sesuatu. Disiplin artinya seorang individu mampu untuk terhadap tugasnya dan dapat menahan diri dari hal-hal lain yang mengganggu konsentrasinya.

b. *Deliberate/non-impulsive* (tindakan yang tidak impulsif)

Menilai mengenai kecenderungan individu pada saat melakukan tindakan yang tidak impulsif. Individu dengan kecenderungan ini memiliki pertimbangan yang matang dalam melakukan sesuatu, bersifat hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam bertindak.

c. *Healthy habits* (kebiasaan sehat)

Mengatur mengenai kebiasaan sehat individu. Individu dengan kecenderungan ini mampu untuk menolak dampak buruk bagi dirinya walaupun hal tersebut dianggap menyenangkan. Individu tersebut akan mengutamakan dampak positif meski tidak berdampak secara langsung.

d. *Work ethic* (etika kerja)

Menilai mengenai etika individu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Individu yang memiliki kecenderungan ini mampu untuk menyelesaikan tugas tanpa terpengaruh dengan hal-hal yang ada diluar tugasnya.

e. *Reliability* (konsistensi)

Menilai kemampuan individu ketika menagani suatu tantangan. Individu dengan kecenderungan ini mampu untuk melaksanakan rencana jangka panjang dalam pencapaian tertentu

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi kontrol diri antara lain *self-discipline* (kedisiplinan diri), *deliberate/non-impulsive* (aksi yang tidak impulsif), *healthy habits* (), *work ethic* (etika kerja) dan *reliability* (konsistensi).

### 3. Faktor yang mempengaruhi kontrol diri

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kontrol diri, yaitu internal, dan eksternal (Hurlock, 1973). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi kontrol diri seorang ndividu adalah usia dan tingkat kematangan. Apabila semakin bertambahnya usia dan tingkat kematanganya maka seorang individu akan memiliki kemampuan untuk dapat mengontrol dirinya dengan baik. Seorang individu yang mempunyai kematangan psikologis yang baik akan mampu mengontrol dorongan yang bersifat positif dan negatif.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kontrol diri salah satunya berasal dari lingkungan keluarga. Terutama adalah orang tua yang dapat menentukan bagaimana kemampuan kontrol diri individu tersebut.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kontrol diri, yaitu faktor sosial dan faktor personal (Calhoun & Acocella, 1990). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor sosial

Individu didalam masyarakat hidup dengan berkelompok, maka individu harus dapat mengontrol tingkah lakunya mengikuti norma yang berlaku di lingkungan tersebut. Selain itu setiap individu memiliki dorongan dari dalam diri yang harus dipuaskan, dalam memuaskan dorongan tersebut individu harus tetap mampu mengikuti norma yang berlaku dalam masyarakat agar tetap diterima dalam lingkungan tersebut dan tidak mengganggu keamanan serta kenyamanan orang lain.

b. Faktor personal

Setiap individu memperoleh pencapaian tujuannya melalui kekuasaan, kebaikan dan keinginan lainnya. Demi tercapainya tujuan tersebut seorang individu akan membuat standar-standar untuk mencapai tujuan dan ketika mencapainya individu harus mampu mengontrol dorongan untuk memuaskan dengan segera agar tercapainya tujuan jangka panjang yang di inginkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kontrol diri antara lain faktor internal dan eksternal.

#### **D. Guru**

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005).

Guru adalah ujung tombak dalam proses pendidikan, kemampuan mengajar guru sangat menentukan kemajuan belajar pada peserta didik. Perkembangan peserta didik dapat terbentuk dengan baik berkat tangan guru-guru yang memiliki profesionalitas kerja dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Keberhasilan mengajar seorang guru tidak hanya sebatas menguasai materi belajar melainkan kemampuan memahami karakter peserta didik dan aspek lain yang melatar belakangnya seperti cara belajarnya, bakat minat dan karakteristiknya. Tanpa pemahaman yang baik dari guru terhadap peserta didiknya, guru hanya akan membuang waktu dan tenaga dengan hasil yang tidak maksimal (Sriyanti, 2011).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang pendidik yang memiliki profesionalitas dan tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya, tugas guru diantaranya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik guna mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik sehingga menjadi aktual.

### **E. Pengaruh Stres Kerja dan Kontrol Diri terhadap Prokrastinasi Kerja**

Saat ini guru dituntut untuk berperan aktif serta dapat berinovasi menciptakan metode pembelajaran yang tepat dengan tujuan agar siswa tetap dapat memperoleh pemahaman atas materi yang di berikan oleh guru. Pada era ini telah memaksa berbagai elemen organisasi, ekonomi termasuk Pendidikan berubah dengan lebih tergantung kepada teknologi (Ratten & Jones, 2020). Kemampuan guru untuk menggunakan teknologi dalam mengajar seperti menggunakan media sosial ternyata merupakan tantangan bagi para guru karena cukup banyak guru yang belum dapat memanfaatkan sosial media sehingga siswa kurang faham akan materi yang disampaikan (Chaturvedi et al., 2020)

Hal ini tentu saja dapat menjadi sumber stres baru bagi guru. Penyebab stres merujuk kepada karakteristik pekerjaan, kegiatan atau situasi yang dapat menimbulkan stres, dan kondisi psikologis serta respon individu terhadap stres (Anderson et al., 2012). Karena setiap individu tentu mengalami tekanan-tekanan yang diperoleh ketika menjalani pekerjaan. Individu dapat mengalami stres kerja dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Hal ini membuat individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Greenberg, 2011).

Stres kerja dapat disebabkan oleh adanya tugas yang terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan kurang mendapat tanggung jawab yang memadai,

ambiguitas peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, frustrasi, perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum dan konflik peran (Newstrom, 2007). Jika keadaan stres ini dibiarkan berlangsung lama, akan menjadi faktor utama dari menurunnya etos dan semangat kerja karyawan, yang akhirnya mengarah pada peningkatan kemangkiran, prokrastinasi kerja, dan *turnover* pada karyawan (Greenberg, 2011).

Sebagaimana pendapat yang di kemukakan oleh Burka & Yuen (2008) bahwa prokrastinasi dapat meningkatkan stres dan begitupun sebaliknya stres dapat menyebabkan perilaku prokrastinasi. Kedua hal tersebut sulit untuk di pisahkan dan dapat menyebabkan menurunnya kondisi tubuh individu, selain itu kemampuan yang anda miliki akan sulit untuk dilakukan secara efektif. Proses menuju pencapaian tujuan individu akan terhambat dan hal ini berakibat pada menurunnya perasaan dan kemudian berujung pada depresi.

Kontrol diri merupakan aktivitas yang berguna untuk mengendalikan dan mengatur perilaku individu kearah yang positif. Dalam hal ini seorang individu harus memikirkan terlebih dahulu sebelum melakukan sebuah tindakan. Semakin tinggi kontrol diri maka akan semakin intens pengendalian pada perilaku. Disisi lain individu yang melakukan perilaku prokrastinasi memiliki kecenderungan impulsif, mudah untuk teralihkan, dan kurang memiliki kontrol diri yang baik (Steel, 2007).

Kontrol diri adalah kemampuan individu dalam mengesampingkan atau mengubah pemikiran, emosi, godaan, dorongan dan perilaku negatif (prokrastinasi), sehingga bisa beralih ke arah konsekuensi yang positif (Clara

et al., 2017). Didukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kontrol diri telah terbukti menjadi prediktor yang baik bagi perilaku prokrastinasi. Individu melakukan prokrastinasi karena mereka tidak dapat mengendalikan perilakunya dan memilih melakukan kegiatan jangka pendek yang dianggap menyenangkan ketimbang berpegang pada tujuan mereka (Kuhnle et al., 2011).

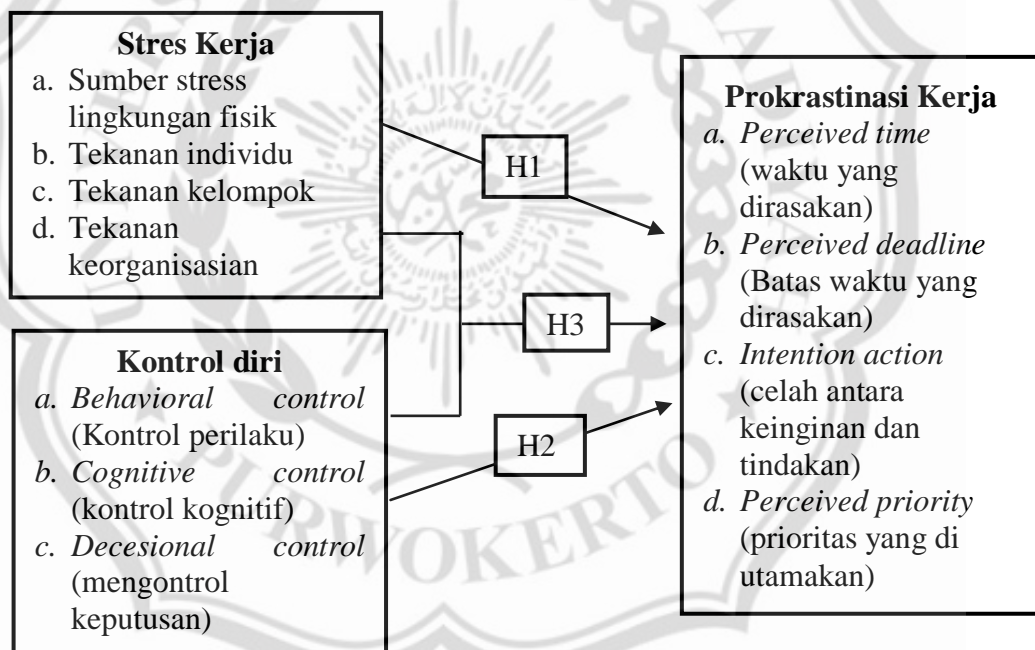
Pengaruh stres kerja dan kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja secara simultan juga di dukung oleh penelitian yang menyatakan beban kerja dan kontrol diri memiliki hubungan yang signifikan terhadap prokrastinasi kerja (Gede & Dinata, 2019). Beban kerja merupakan salah satu faktor dari stres kerja yang diantaranya, yaitu lingkungan fisik, Individual (konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebihan, tidak adanya kontrol, tanggung jawab, kondisi kerja), kelompok, dan organisasional (Gibson et al., 2012).

Beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja, karena individu memiliki kecenderungan untuk melakukan hal yang lebih menyenangkan apa bila menemui kebingungan dan kesulitan pada saat menyelesaikan tugas. Hal tersebut menyebabkan karyawan kesulitan untuk mengerjakan tugas sesuai *deadline* waktu yang telah ditentukan (Kamiko & Putra, 2019).

Semakin berat beban kerja yang dirasakan maka individu memiliki kecenderungan untuk melakukan prokrastinasi (J. Ferrari et al., 1995). Prokrastinasi dapat menjadi penyebab stres dan memberikan dampak disfungsi psikologis pada individu (Gleen dalam Ghufron & Risnawati, 2010).

Berbagai penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa aspek-aspek lain yang menjadikan individu memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku prokrastinasi disebabkan karena adanya kontrol diri yang lemah (Green & Tuckman dalam Ghufron & Risnawati, 2010)

Berdasarkan uraian diatas dapat di asumsikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja. Peneliti menggambarkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

## G. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap prokrastinasi kerja pada guru sekolah dasar di Koordinator Wilayah Kecamatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kalimantan Kabupaten Purbalingga.
2. Ada pengaruh kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja pada guru sekolah dasar di Koordinator Wilayah Kecamatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kalimantan Kabupaten Purbalingga.
3. Ada pengaruh stres kerja dan kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja pada guru sekolah dasar di Koordinator Wilayah Kecamatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kalimantan Kabupaten Purbalingga.

