

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya pada suatu organisasi merupakan kunci dari lajunya dan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, karena dengan kualitas sumber daya yang kurang cukup, hasil yang dicapai juga kurang maksimal. Sumber daya organisasi terdiri dari sumber daya fisik, sumber daya finansial dan sumber daya manusia, dimana pihak organisasi sedapat mungkin mampu meningkatkan kinerja setiap sumber daya yang dimilikinya, termasuk didalamnya adalah sumber daya manusia. Pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau disebut sebagai karyawan, pegawai, buruh, pekerja, tenaga kerja baik di institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Karyawan merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi serta sebagai pelaksana seluruh kebijakan, sehingga karyawan memegang peranan penting bagi organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kesungguhan, motivasi maupun etos kerja yang tinggi dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja.

Namun, dalam dunia kerja seringkali terdengar suatu kenyataan bahwa karyawan dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbersit keengganan dan

ataupun perasaan malas untuk mengerjakannya. Perasaan enggan yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini mendorong karyawan untuk menghindari tugas-tugas yang seharusnya dikerjakannya. Hal ini mengakibatkan dirinya kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakannya dan banyak waktu yang terbuang sia-sia karena prokrastinasi yang telah dilakukan.

Prokrastinasi menunjukkan suatu perilaku menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan (Ghufron dan Rini, 2010). Silver (Ghufron dan Rini, 2010) menyatakan, seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindar atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan tetapi hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Fenomena prokrastinasi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif terhadap para karyawan. Steel (2007) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda pekerjaan yang dilakukan walaupun individu mengetahui bahwa perilaku menunda dapat menghasilkan dampak buruk. Savira dan Yudi (2013) juga menyatakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan *dateline* yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas.

Berkaitan dengan pembahasan mengenai prokrastinasi kerja, peneliti telah melakukan wawancara kepada tiga subjek dari fakultas yang berbeda di

Universitas X di Purwokerto yaitu subjek berinisial DN (34 Tahun) dari fakultas B, subjek AN (26 Tahun) dari fakultas G serta subjek AM (44 Tahun) dari fakultas K. Ke tiga subjek tersebut merupakan sebagian dari karyawan tata usaha di Universitas X di Purwokerto. Berdasarkan hasil wawancara kepada Subjek DN (34 Tahun) diperoleh informasi bahwa, DN bekerja sebagai karyawan bagian tata usaha di fakultas B sudah 2 tahun. Selama bekerja sebagai karyawan bagian tata usaha di fakultas B, DN lebih sering menyendiri ditempat duduk kerja DN yang tepatnya dipojok ruangan. Penyebab dari DN lebih sering menyendiri ditempat duduk kerja yang tepatnya dipojok ruangan, karena bagi DN lingkungan kerja diruangan kurang nyaman. DN merasakan bahwa lingkungan kerja diruangan lebih banyak oleh kaum wanita sehingga seringkali kondisinya banyak mengobrol dan banyak santai. Akibat dari perasaan DN yang kurang nyaman diruang kerja, setiap hari sekitar pukul 11.00 WIB seringkali dimanfaatkan oleh DN untuk menjemput anak pulang sekolah dengan meninggalkan tugas pekerjaan yang ada dan kembali ke ruang kerja sekitar pukul 12.30 WIB, artinya DN meninggalkan ruang kerja sekitar 1,5 jam disetiap harinya DN bekerja, yang mana waktu tersebut merupakan waktu efektif untuk bekerja. Akhirnya, konsekuensi yang harus DN rasakan yaitu penundaan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan menumpuk, sehingga hampir ada hari dimana DN pulang lebih sore dari jam semestinya selesai bekerja, karena peraturan bekerja mulai dari jam 07.00 WIB hingga 14.00. Sedangkan akibat penundaan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk, DN rela untuk pulang lebih akhir hingga sekitar pukul 16.00 WIB.

Perilaku yang ditunjukkan oleh DN sejalan dengan teori Ferrari (Ghufron dan Rini, 2010) prokrastinasi dapat diukur dan diamati dengan ciri-ciri prokrastinasi meliputi penundaan untuk menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas serta melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek AN (26 Tahun), AN mengatakan bahwa ada salah satu rekan kerja AN yang setiap saat ketika waktu efektif untuk bekerja pasti menghilang dari ruang kerja. Menurut observasi AN, rekan kerja AN tersebut terlihat seringkali meninggalkan ruang kerja ketika sekitar pukul 11.00 WIB hingga waktu selesai istirahat sekitar 13.00. Padahal waktu tersebut merupakan waktu efektif untuk bekerja dengan tugas pekerjaan yang menumpuk pada setiap harinya. Rekan kerja AN tersebut tidak hanya meninggalkan ruang kerja saja, melainkan juga menunda-nunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban dari rekan kerja AN tersebut. Konsekuensi yang dirasakan oleh rekan kerja AN tersebut ialah tugas tidak dapat selesai sesuai dengan *dateline* yang direncanakan hingga menyebabkan penumpukan tugas pekerjaan. AN mengatakan penyebab dari perilaku yang ditunjukkan oleh rekan kerja AN tersebut, awalnya karena ketidakcocokan antara rekan kerja AN tersebut dengan salah satu rekan kerja lain disatu ruang kerja tersebut. Sehingga, disetiap harinya ada saja penyebab yang menjadikan rekan kerja AN tersebut terlihat mengalami kondisi ruang kerja menjadi tidak kondusif. Perilaku yang ditunjukkan oleh DN sejalan dengan teori Ferrari (Ghufron dan Rini, 2010) prokrastinasi dapat diukur dan

diamati dengan ciri-ciri prokrastinasi meliputi penundaan untuk menyelesaikan tugas dan keterlambatan dalam mengerjakan tugas.

Hasil wawancara dengan subjek AM (44 Tahun), ditemukan bahwa AM disetiap harinya pasti ada waktu dimana AM menunda untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang ada pada hari itu meski tugas pekerjaan tersebut belum selesai dikerjakan. Hal yang dilakukan oleh AM ketika menunda untuk mengerjakan tugas pekerjaan tersebut ialah dengan memainkan *handphone* dan sekedar keluar ruangan untuk mengobrol dengan rekan kerja selain dibagian tata usaha. AM mengatakan bahwa dirinya lebih sering keluar ruang kerja disebabkan oleh ketidaknyamanan dengan salah satu rekan kerja diruang kerjanya, penyebabnya adalah rekan kerja diruangannya tersebut lebih sering mengatur semauanya sendiri atas tugas-tugas yang ada di tata usaha fakultas. Sehingga, meski tugas AM belum selesai untuk dikerjakan, AM seringkali menunda untuk menyelesaikan tugas tersebut. Perilaku yang ditunjukkan oleh AM sejalan dengan teori Ferrari (Ghufron dan Rini, 2010) prokrastinasi dapat diukur dan diamati dengan ciri-ciri prokrastinasi meliputi penundaan untuk menyelesaikan tugas dan melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan.

Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada hari Selasa, 6 Desember 2016 pukul 08.45 WIB bahwa peneliti melihat subjek MN di salah satu warung makan di daerah sebelah selatan Universitas X di Purwokerto. Dari hasil observasi, MN kedatangan sedang sarapan pagi pada saat sudah masuk jam kerja pada pukul 08.45 WIB hingga kira-kira pada pukul 09.55 WIB. Selain kedatangan sedang sarapan pagi pada saat sudah masuk jam kerja,



MN terdengar mengatakan bahwa sudah terbiasa keluar pada saat sudah masuk jam kerja, menunda tugas yang harus dikerjakan pada hari itu serta ingin keluar karena sedang enggan didalam ruang kerja karena bertemu dengan salah seorang rekan yang tidak dapat diajak untuk bekerja bersama. Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa hal tersebut berkaitan pada salah satu aspek-aspek yang mempengaruhi munculnya prokrastinasi kerja menurut teori Ferrari, dkk (1995) bahwa adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas. Dimana 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.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada subjek DN dari fakultas B, subjek AN dari fakultas G serta subjek AM dari fakultas K dan observasi kepada subjek MN, diketahui adanya prokrastinasi kerja pada karyawan tata usaha di Universitas X di Purwokerto tersebut karena adanya kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dibuktikan dengan karyawan tata usaha tersebut enggan untuk masuk kedalam ruang kerja karena didalam ruang kerja bertemu dengan salah seorang rekan yang tidak dapat diajak untuk bekerja bersama, terlalu banyak mengobrol dan santai serta mengatur dengan semaunya sendiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hal yang melatarbelakangi untuk melakukan prokrastinasi kerja pada karyawan tata

usahadi Universitas X di Purwokerto yaitu karena faktor lingkungan kerja psikososial.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters (2003) juga membuktikan bahwa sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dari faktor lingkungan psikososial kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja psikososial yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja psikososial yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut Komarudin (2001) lingkungan kerja psikososial adalah kehidupan sosial psikologi dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Bambang (1991) lingkungan kerja psikososial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja psikososial adalah kehidupan sosial dan psikologi dalam organisasi atau perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Jadi, apabila lingkungan kerja psikososial tidak sesuai maka karyawan merasa

tidak nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hal tersebut yang tidak kalah pentingnya menjadi salah satu faktor pemicu seseorang untuk menunda pekerjaan.

Lingkungan kerja psikososial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Karyawan bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas karyawan juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian, karyawan wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik di tempat kerja. Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa, untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana berhubungan dengan tim kerja, serta menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.



Ketika karyawan memberikan persepsi positif terhadap lingkungan kerja psikososial, berarti karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat mengurangi prokrastinasi. Sebaliknya, apabila persepsi negatif yang diberikan maka dapat mendorong terjadinya prokrastinasi. Dampak dari prokrastinasi juga dapat dilihat secara nyata pada kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang melakukan prokrastinasi akan menjadi berkurang rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja psikososial yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja psikososial dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal kinerja karyawannya juga tinggi.

Lingkungan kerja psikososial tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan serta hubungan kerja antar bawahan dan atasan dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi lingkungan kerja psikososial dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja psikososial dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja psikososial yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Harapannya, karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diembannya untuk bisa bekerja seefektif mungkin. Pembagian pekerjaan sesuai porsi pada masing-masing karyawan harus dikerjakan semaksimal mungkin tanpa harus ditunda-tunda, bahkan sampai harus dikerjakan di esok hari. Selain itu dari pihak perusahaan, juga harus ada tindakan tegas bagi para karyawan yang sengaja menunda-nunda pekerjaan dengan mengalihkan pada hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disisi lain, perusahaan juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang mau bekerja keras dengan usahanya sampai pada hasil yang yang diharapkan. Namun kenyataannya, kinerja para karyawan sering tercemar oleh ulah para karyawan yang terbiasa menunda pekerjaan. Aturan yang diberikan perusahaan secara terang-terangan berani dilanggar oleh karyawan, semisal terlambat masuk kerja, istirahat lebih awal atau lebih lama, bersantai-santai diluar jam istirahat dengan menunda-nunda tugas dari pimpinan dan lain sebagainya. Hal seperti itu yang menyebabkan proses produksi sampai pada penyebaran hasil produksi menjadi terhambat. Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan data karyawan tata Usaha Universitas X di Purwokerto periode tahun 2016 sampai 2017, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Data Karyawan Tata Usaha Universitas X di Purwokerto**

NO.	FAKULTAS	JUMLAH
1.	Fakultas A	11
2.	Fakultas B	6
3.	Fakultas C	1
4.	Fakultas D	3
5.	Fakultas E	3
6.	Fakultas F	5
7.	Fakultas G	6
8.	Fakultas H	2
9.	Fakultas I	1
10.	Fakultas J	8
11.	Fakultas K	4
JUMLAH TOTAL		50

Sumber: Data Karyawan Bagian Tata usaha  
Universitas X di Purwokerto Keadaan 2016-2017

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “Apakah Ada Hubungan Antara Lingkungan Kerja Psikososial Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Universitas X di Purwokerto?”

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja pada karyawan bagian tata usaha Universitas X di Purwokerto.

## **D. MANFAAT HASIL PENELITIAN**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang baru bagi ilmu psikologi industri dan organisasi. Ilmu pengetahuan yang berhubungan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan bagian tata usaha Universitas X di Purwokerto, sehingga dapat menjadi sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi bidang psikologi industri dan organisasi khususnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Untuk Karyawan Tata Usaha**

Memberikan informasi kepada karyawan khususnya pada karyawan bagian tata usaha Universitas X di Purwokerto terkait antara hubungan lingkungan kerja psikososial terhadap prokrastinasi kerja. Sehingga, karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja psikososial yang baik serta mengurangi prokratinasi kerjanya.

#### **b. Untuk Peneliti**

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk diadakan penelitian selanjutnya, serta dapat menambah pengalaman dalam melaksanakan penelitian mengenai lingkungan kerja psikososial yang dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja.