

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prokrastinasi Kerja

1. Pengertian Prokrastinasi Kerja

Prokrastinasi pada dasarnya memiliki pengertian menunda tugas atau tindakan. Prokrastinasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *pro*, yang berarti mendorong atau ke depan dan *crastinus*, yang berarti keputusan hari esok. Gabungan kedua kata ini, prokrastinasi berarti menunda atau menangguhkan hingga hari esok (Steel, 2007).

Istilah prokrastinasi digunakan untuk menunjukkan suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Istilah ini pertama kali digunakan Brown dan Holzman (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 mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Ghufron dan Rini (2010) menyatakan bahwa prokrastinasi sebagai salah satu perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika menghadapi tugas. Tidak peduli apakah penundaan tersebut mempunyai

alasan atau tidak. Ghufron dan Rini (2010) juga menambahkan bahwa prokrastinasi sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

Menurut Ferrari (Ghufron dan Rini, 2010) prokrastinasi dapat diukur dan diamati dengan ciri-ciri prokrastinasi meliputi penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan.

Haycock, dkk (LaForge, 2005) prokrastinasi adalah kecenderungan untuk menunda atau benar-benar menghindari tanggung jawab, keputusan, atau tugas-tugas yang perlu dilakukan.

Menurut Johnson dan Bloom (Steel, 2007) prokrastinasi merupakan perilaku menunda penyelesaian sebuah tugas karena perasaan tidak nyaman yang dialami.

Steel (2007) mengemukakan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sengaja walaupun penundaan ini dapat membuat hasil yang tidak maksimal.

Ferrari dan Tice (2000) mengartikan prokrastinasi sebagai suatu gaya pengaturan diri yang melibatkan keterlambatan untuk memulai atau menyelesaikan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka pengertian prokrastinasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku menunda untuk

tidak segera memulai pekerjaannya dan melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga individu tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja

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

- a. Adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi pekerjaan.

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

- b. Adanya kelambanan dalam mengerjakan pekerjaan.

Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan pekerjaan. Seseorang prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan suatu hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan, tanpa mempertimbangkan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Terkadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan pekerjaannya

secara memadai. Kelambatan dalam arti lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat menjadi ciri yang utama dalam prokrastinasi kerja.

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

Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan memenuhi *dateline* yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ditentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan pekerjaan 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 pekerjaan 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 atau buku, menonton film, *online*, *game*, mengobrol, jalan, mendengarkan

musik, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikannya.

Millgram (Ferrari, dkk, 2013) juga menjabarkan aspek-aspek prokrastinasi kerja yang meliputi empat aspek, yaitu :

a. Perilaku penundaan yang terjadi terus menerus.

Seorang prokrastinator cenderung terus menerus menunda untuk memulai dan menyelesaikan tugas, hingga akhirnya tanpa sadar waktu yang mereka miliki semakin menipis dan akhirnya habis.

b. Memberikan hasil yang tidak memuaskan.

Seorang yang memiliki kecenderungan untuk menunda, lebih lambat saat memulai mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menyebabkan seorang akan tergesa-gesa sehingga hasil akhirnya biasanya tidak maksimal.

c. Melibatkan tugas yang dipersepsikan oleh prokrastinator sebagai suatu hal yang penting.

Seorang prokrastinator menunda untuk mengerjakan tugasnya, meskipun tahu merupakan tugas yang penting. Prokrastinator memilih mengerjakan tugas lain yang kurang penting namun mempersepsikannya sebagai suatu tugas yang penting dan harus di selesaikan lebih dahulu.

d. Menghasilkan keadaan emosi yang tidak menyenangkan.

Seorang yang melakukan prokrastinasi cenderung merasakan perasaan yang tidak menyenangkan seperti perasaan cemas, rasa

bersalah dan rasa ingin menyerah karena di dalam dirinya sadar tugas utama yang harusnya segera diselesaikan belum dia kerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek prokrastinasi kerja meliputi penundaan memulai maupun menyelesaikan pekerjaan, kelambanan mengerjakan pekerjaan, kesenjangan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, aktivitas lain yang lebih mendatangkan hiburan.

3. Faktor-Faktor Prokrastinasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja 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 yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor itu berupa lingkungan yang kondusif.

Menurut Ferrari (1995), prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, yaitu:

- a. Faktor internal berupa, kondisi fisik dan psikologis.
- b. Faktor eksternal berupa, kondisi lingkungan yang rendah pengawasan dan kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir.

Burka & Yuen (Tondok, 2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi, yaitu:

- a. Faktor eksternal, yaitu yang berasal dari luar diri individu, seperti pemberontakan terhadap kontrol dari figur otoritas, pengalaman dalam suatu kelompok, model-model sukses atau kegagalan dan banyaknya tugas yang menuntut penyelesaian hampir bersamaan.
- b. Faktor internal, berupa kondisi emosional yang ada pada diri individu dan ketakutan akan ancaman-ancaman.

Menurut Ghufron (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja dapat dikategorikan dua macam, yaitu:

a. Faktor internal, merupakan 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 dalam diri individu yang turut mempengaruhi munculnya prokrastinasi kerja berupa keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu misalnya *fatigue*.

2) Kondisi psikologis individu: *Trait* atau kepribadian individu turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan pekerjaan.

b. Faktor eksternal, merupakan faktor-faktor yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu antara lain meliputi lingkungan yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor prokrastinasi kerja meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: kondisi fisik individu, kondisi psikologis individu, kondisi emosional pada diri individu dan ketakutan akan ancaman-ancaman, sedangkan faktor eksternal meliputi: kondisi lingkungan.

B. Lingkungan Kerja Psikososial

1. Pengertian Lingkungan Kerja Psikososial

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja psikososial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja psikososial ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena saling membutuhkan serta hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, melainkan manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka pengertian lingkungan kerja psikososial yang digunakan dalam penelitian ini adalah keadaan di sekitar para karyawan sewaktu karyawan melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi karyawan pada waktu melakukan

pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas di perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Psikososial

Cikmat (Nawawi, 2003) menyatakan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja psikososial antara lain:

a. Motivasi manusia dalam membangun hubungan kerja.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap atau *attitude* individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental individu dalam tim kerja harus memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik yaitu siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya, individu tersebut dalam tim kerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi organisasi dan berusaha keras untuk mencapai target kerja yaitu sebagai tujuan utama dalam organisasi. Begitu pula, motivasi untuk menciptakan kebersamaan dalam tim kerja akan terwujudnya tim kerja yang solid, saling menghargai, tolong menolong dan saling memberikan kontribusi

yang positif dalam memerankan fungsinya sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya.

b. Hubungan relasi di lingkungan kerja.

Hubungan relasi ditempat kerja perlu diciptakan agar terjalin hubungan kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manager dan karyawan perlu memahami bahwa saling memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Pimpinan dan manager yang brilian jika tidak memiliki ketrampilan cara berkomunikasi efektif dan produktif dalam membangun hubungan kerja, maka mereka akan sulit mencapai tujuan organisasi.

c. Mengelola hubungan kerja.

Adanya kecocokan, mengetahui posisi diri, adanya pengaturan waktu, pengendalian desakan dalam diri, menjaga keharmonisan, memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain, tidak mengumbar kemarahan orang lain, tidak mengatur oranglain sampai tidak mampu mengatur diri sendiri.

d. Komunikasi dalam menciptakan hubungan tim kerja.

Keterampilan utama kecerdasan emosional adalah mengetahui cara berkomunikasi dengan menggunakan intelektual dan perasaan. Oleh karena itu pegawai harus memiliki kemampuan yang baik dalam komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Munurut Kozlowsky dan Doherty (Widodo, 2005), aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja psikososial antara lain, yaitu:

a. Struktur kerja.

Kejelasan secara detail dan rinci pekerjaan yang harus dikerjakan secara kejelasan deskripsi jabatan masing-masing karyawan.

b. Tanggung jawab kerja.

Kejelasan pemisahan tanggung jawab antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga tidak terjadi pelemparan tanggung jawab atas pekerjaan yang tidak sesuai.

c. Tekanan kerja.

Besarnya beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan haruslah disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik yang seimbang antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Kebebasan mengambil keputusan.

Kesempatan karyawan dalam mengambil keputusan dengan kebebasan bertanggung jawab tanpa ada tekanan dari pimpinan.

e. Dukungan pimpinan.

Pemimpin menganggap bawahannya sebagai *partner* yang turut dilibatkan untuk mencapai tujuan bersama dan pimpinan berperan serta sebagai sosok yang mendukung dan memberikan perhatian terhadap karyawan dalam rangka kesuksesan kerja.

f. Kebersamaan.

Yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja psikososial meliputi: motivasi membangun hubungan kerja, hubungan relasi di lingkungan kerja, mengelola hubungan kerja, komunikasi hubungan tim kerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja Psikososial

Menurut Sedarmayanti (2001), yang menjadi indikator lingkungan kerja psikososial adalah:

a. Hubungan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

b. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja itu dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan tempat karyawan bekerja. Jika karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Jewel dan Siegell (1998) membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikososial. Indikator dari lingkungan kerja psikososial adalah:

a. Kebutuhan pekerja.

Kebutuhan pekerja meliputi imbalan, prestasi dan adanya pengakuan dari pihak perusahaan atau instansi perkantoran atas hasil kerja.

b. Norma kerja kelompok.

Meliputi prosedur dan pedoman yang membuat norma standar atau sasaran kerja sehari-hari yang dilakukan dalam kelompok kerja.

c. Peran dan sikap pekerja.

Karyawan sebagai seorang pekerja mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya dan hal tersebut akan mempengaruhi penampilan sikapnya.

d. Hubungan antar rekan kerja.

Menyangkut hubungan diantara karyawan itu sendiri serta kerjasama karyawan dalam bekerja.

e. Hubungan antar pegawai dengan atasan.

Menyangkut bagaimana komunikasi diantara bawahan dengan atasan serta bagaimana kebijakan atasan.

Gondokusuman (1980) membagi lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikososial. Indikator dari lingkungan kerja psikososial adalah:

a. Kebijakan.

Kebijakan meliputi program kerja, prosedur dari pedoman yang memuat norma, standar atau sasaran dari kerja sehari-hari serta usaha dalam jangka yang lebih panjang.

b. Syarat kerja.

Syarat kerja yaitu semua kewajiban yang ditetapkan oleh atasan dan juga imbalan kepada pegawai.

c. Kepemimpinan.

Dalam hal ini kebijakan kepemimpinan adalah cara pihak atasan mendekati, mendorong, membimbing serta mengawasi pegawai sehingga tercapai suatu keseimbangan yang diharapkan.

d. Semangat.

Semangat dapat dipengaruhi oleh kebijakan kepemimpinan dan merupakan pengaruh utama pada sumbangan pegawai karena akan membuat pegawai mencapai hasil yang lebih tinggi tanpa majemukan.

e. Kerjasama.

Kerjasama dalam kelompok adalah refleksi moral dan akan baik apabila moralnya tinggi. Ada baiknya jika pegawai dengan kemampuan kerja serta daya tahan kerja keras yang setaraf itu dimasukkan ke dalam suatu kelompok kerja.

f. Kesediaan membantu.

Kesediaan membantu disebabkan oleh moral yang tinggi. Kesediaan membantu dapat ditingkatkan dengan latihan karena dapat menambah sikap saling menghargai.

g. Prestasi dan produktivitas.

Prestasi dan produktivitas yang tinggi pada beberapa karyawan dapat mendorong karyawan lain untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja psikososial meliputi: hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara atasan dengan bawahan.

C. Karyawan Tata Usaha

1. Pengertian Karyawan Tata Usaha

Karyawan dalam UU Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik luar maupun dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mampu bekerja berarti mampu melakukan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Widjaja (2006) berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang

dikerjakan dalam suatu badan swasta dan di lembaga-lembaga pemerintahan.

Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dalam melakukan pekerjaannya mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta (Musaneff, 1984).

Menurut Saiman (2002) tata usaha artinya keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama untuk membantu memperlancar semua pekerjaan pada sebuah kantor, dengan menyediakan arsip-arsip penting yang dibutuhkan oleh suatu bagian dalam melaksanakan pekerjaan.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, karyawan tata usaha adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang bekerja di perusahaan baik itu swasta maupun pemerintahan untuk membantu memperlancar semua pekerjaan pada sebuah kantor, dengan menyediakan arsip-arsip penting yang dibutuhkan oleh suatu bagian dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kegiatan Tata Usaha

Menurut Saiman (2002), kegiatan tata usaha merupakan kegiatan yang berhubungan dengan jasa-jasa perkantoran yang terdiri dari hal-hal berikut ini:

a. Korespondensi dan lapangan.

Kegiatan ini berhubungan dengan pencatatan relasi atau kemitraan kerja organisasi ataupun kantor sampai pada persiapan hal-hal yang harus dilaporkan kepada pimpinan.

b. Tata hubungan.

Berhubungan dengan proses surat menyurat, penerimaan dan pengiriman telepon serta *faximile*.

c. Pencatatan dan perhitungan.

Kegiatan ini berhubungan dengan data-data laporan, data statistik, dan lain-lain.

d. Kearsipan.

Hal ini penting dalam rangka penyimpanan surat-surat atau dokumen yang dinilai penting dan berkaitan dengan kegiatan kantor atau organisasi.

Menurut Saiman (1998), tata usaha merupakan proses penyelenggaraan yang berwujud 6 (enam) kegiatan, yaitu sebagai berikut:

a. Menghimpun, yaitu kegiatan-kegiatan mengusahakan tersedianya segala keterangan yang tadinya belum ada atau berserakan di mana-mana sehingga siap untuk dipergunakan bilamana diperlukan.

- b. Mencatat, yaitu kegiatan membubuhkan dengan berbagai peralatan tulis keterangan-keterangan yang diperlukan sehingga terwujud tulisan yang dapat dibaca, dikirim dan disimpan.
- c. Mengolah, yaitu bermacam-macam kegiatan mengerjakan keterangan-keterangan dengan maksud menjalankannya dalam bentuk yang lebih berguna.
- d. Mengganda, yaitu kegiatan memperbanyak dengan berbagai cara dan alat sebanyak jumlah yang diperlukan.
- e. Mengirim, yaitu kegiatan menyampaikan dengan berbagai cara dan alat dari satu pihak ke pihak lainnya.
- f. Menyimpan, yaitu kegiatan menaruh dengan berbagai cara dan alat di tempat tertentu yang aman.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan karyawan tata usaha meliputi: Korespondensi dan lapangan tata hubungan, pencatatan dan perhitungan, kearsipan.

D. Hubungan Lingkungan Kerja Psikososial Terhadap Prokrastinasi Kerja

Menurut Nitisemito (Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja psikososial sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Silver (Ghufron dan Rini, 2010) menyatakan, seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan tetapi, mereka hanya menunda-nunda untuk

mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Lingkungan kerja psikososial di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Seringkali memang dalam perusahaan atau organisasi 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 bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu, yang mendorongnya 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 dilakukannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja psikososial terhadap dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja terhadap prokrastinasi kerja. Lingkungan kerja psikososial yang mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan bekerja optimal bagi pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja psikososial yang mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan bekerja optimal bagi pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja psikososial yang tidak mendukung kinerja karyawan akan

menimbulkan karyawan bekerja secara tidak optimal, menyebabkan karyawan menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Sehingga, penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

E. Kerangka Pemikiran

Seringkali memang dalam perusahaan atau organisasi 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 mendorongnya untuk menghindari tugas-tugas yang seharusnya dikerjakannya. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakannya dan banyak waktu yang terbuang sia-sia karena prokrastinasi yang telah dilakukan.

Fenomena prokrastinasi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif terhadap para karyawan. Steel (2007) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah menunda dengan sengaja kegiatan yang diinginkan 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.

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

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 yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

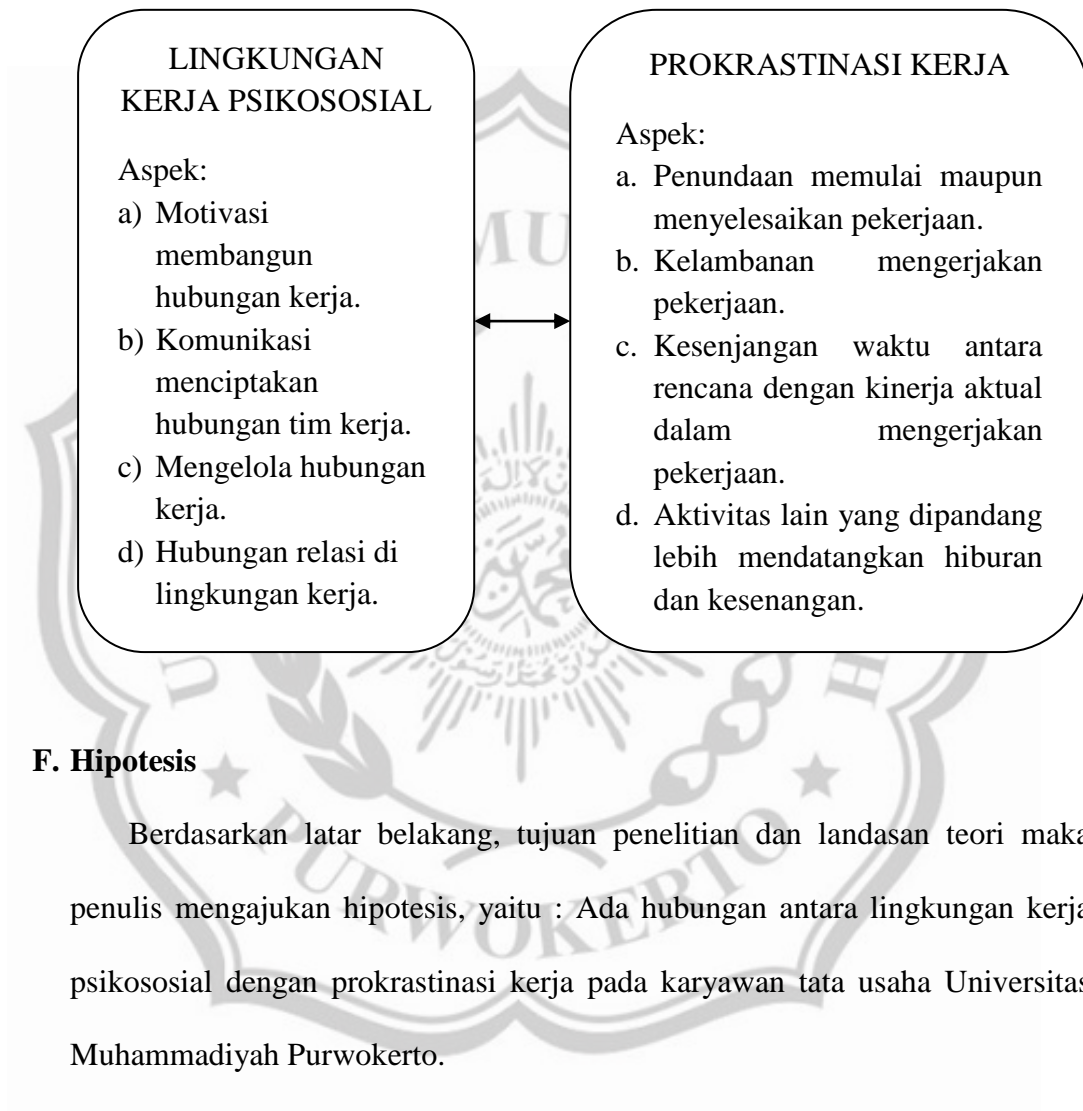
Perilaku menunda karyawan yang dijabarkan diatas, tidak luput dari salah satu faktor yakni lingkungan kerja psikososial. Lingkungan kerja psikososial di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja psikososial terhadap dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja terhadap prokrastinasi kerja. Lingkungan kerja psikososial yang mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan bekerja optimal bagi pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja psikososial yang mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan bekerja optimal bagi pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja psikososial yang tidak mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan karyawan bekerja secara tidak optimal, menyebabkan karyawan menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Sehingga, penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Hasil penelitian yang mendukung hubungan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja ialah penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters, et all (2003) 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 yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Secara singkat kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian dan landasan teori maka penulis mengajukan hipotesis, yaitu : Ada hubungan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja pada karyawan tata usaha Universitas Muhammadiyah Purwokerto.