

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada era modern sumber daya manusia atau SDM tetap memegang peran penting meskipun peran teknologi semakin dominan. SDM merupakan komponen vital dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya organisasi sumber daya manusia adalah yang akan menentukan keefektifan dan mempunyai pengaruh besar di organisasi tersebut. Setiap organisasi pasti akan berharap apabila sumber daya manusianya dapat berkontribusi secara maksimal (Tentama, 2015). Menurut Prasetyarini (2017) sumber daya memiliki peran penting untuk kelangsungan suatu organisasi, baik dalam kemajuan suatu perusahaan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Karena salah satu faktor penentu berhasil atau gagalnya organisasi adalah faktor SDM. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDMnya. Memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan merupakan keuntungan tersendiri bagi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang tepat, maka akan membantu dalam tercapainya tujuan organisasi (Saputra & Hindiarto, 2015).

Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa di sebut dengan (PNS) merupakan salah satu SDM yang juga penting untuk diperhatikan, karena jalannya roda pemerintah tergantung pada kinerja PNS tersebut (Siregar, 2018). Pegawai Negeri Sipil (PNS)

adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI. Pada Undang-Undang No. 5 Th. 2014 pasal 1 ayat 3 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan warga negara RI yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Laksana, 2019). Salah satu pegawai negeri sipil adalah yang bekerja di Dinas X Yogyakarta. Dinas X Yogyakarta ini dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara fungsi Dinas X DIY mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2017).

Sebagai instansi pemerintah yang merupakan penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya, dituntutlah untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat melakukan pembaharuan sehingga roda pemerintahan dapat berjalan dengan lebih baik (Megawati, 2009). Musanef (2002) mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan sehingga Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan salah satu sumber daya manusia yang masih perlu untuk ditingkatkan kualitasnya, hal ini dikarenakan fenomena-fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai penundaan pekerjaan, ternyata memperlihatkan bahwa tidak hanya

terjadi dikalangan karyawan swasta saja, tetapi dikalangan pegawai negeri sipil juga dapat terjadi penundaan pekerjaan (Andriani, 2017). Hal ini terjadi karena didalam kehidupan sehari-hari sering kali masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja sehingga membuat terjadinya prokrastinasi (Prasetyarini, 2017). Salah satu sikap yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerjanya, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu (Tamim, 2002). Seorang pegawai yang memiliki perilaku menghargai waktu akan mampu bekerja secara efisien. Efisien diartikan sebagai cermat dan tidak membuang-buang waktu. Pedoman bekerja yang efisien diantaranya seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, serta membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika. Hal ini menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu. Lebih lanjut keberhasilan pegawai dalam bekerja sangat tergantung pada motivasi, kesungguhan, disiplin, dan ketrampilan kerja yang dimilikinya dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dengan menghargai waktu yang ada pada saat bekerja (Anoraga, 2009).

Prasetyarini (2017) menjelaskan bahwa citra instansi atau perusahaan dapat terkena masalah apabila terjadi penundaan kerja di dalamnya. Secara nyata penundaan dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan seperti menjadi berkurangnya rasa tanggung jawab, banyak waktu yang terbuang sia-sia, dapat memunculkan konflik

antara dirinya, dan apabila perilaku penundaan tersebut dilakukan terus- menerus akan mengakibatkan produktivitas kinerja menurun. Nurhayati (2015) menyatakan bahwa jika seseorang karyawan melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul masalah dalam pekerjaan yang ditundanya. Pekerjaan karyawan tersebut akan terus menumpuk, sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Karyawan akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang harus dipenuhi, padahal pekerjaan tersebut tertunda.

Ferrari (dalam Ghufro dan Risnawati, 2012) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang menyebabkan perasaan yang tidak nyaman. Menurut Anoraga (2009) kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Prokrastinasi kerja adalah perilaku individu yang melakukan penundaan pekerjaan seperti aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang menyebabkan perasaan tidak nyaman. Lebih lanjut Ferrari (dalam Ghufro dan Risnawati, 2012) mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi munculnya prokrastinasi yakni adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas, adanya kelambanan dalam mengerjakan tugas, adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja dalam mengerjakan tugas, dan adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih mendatangkan hiburan dan kesenangan.

Andriani (2017) mengatakan beberapa pendapat pejabat pemerintah yang mengatakan bahwa sekitar 60% Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum menunjukkan perilaku kerja seperti yang diharapkan, salah satunya dengan menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Anon (dalam Damayanti, 2006) menyatakan bahwa semua individu di dunia ini dari kalangan mana saja, sedikitnya 95% dari individu tersebut melakukan prokrastinasi kerja dengan frekuensi kadang kala dan sekitar 15-20% di antaranya telah melakukan prokrastinasi kerja secara konsisten. Pendapat Anon (dalam Damayanti, 2006) tersebut dapat dikatakan bahwa prokrastinasi dapat terjadi dimana saja, kapan saja, dan oleh siapa aja. Hasil penelitian Nurhayati (2015) pada pegawai PT PLN (PERSERO) Rayon Samarinda Ilir juga menyatakan bahwa terdapat prokrastinasi kerja yang menunjukkan rata-rata tingkat prokrastinasi kerja berada dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan sementara hasil kategorisasi menunjukkan banyaknya subjek secara keseluruhan yang melakukan prokrastinasi adalah sebanyak 41.79 % atau 28 orang memiliki tingkat prokrastinasi kerja pada kategori tinggi.

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Rabu tanggal 18 Maret 2020 kepada 10 pegawai negeri sipil di Dinas X Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil wawancara tersebut yaitu pegawai sering mengobrol dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja, sering kali merasa malas karena pekerjaan yang terlalu banyak, pegawai sering mengulur-ulur pekerjaan, pegawai selalu merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang, pegawai sering meminta

waktu tambahan untuk mengumpulkan laporan, sering kali tidak menyelesaikan pekerjaan saat itu juga, pegawai sering tidak konsisten dengan jadwal yang sudah diatur, pegawai sering menggunakan *handphone* untuk keperluan pribadi dan yang terakhir pegawai sering memperpanjang jam istirahat.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa delapan dari sepuluh pegawai negeri sipil di Dinas X Daerah Istimewa Yogyakarta sering melakukan penundaan pekerjaan atau prokrastinasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas yakni pegawai sering mengobrol dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja, sering kali merasa malas karena pekerjaan yang terlalu banyak, pegawai sering mengulur-ulur pekerjaan. Pada aspek keterlambatan dalam mengerjakan tugas yakni pegawai selalu merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang, pegawai sering meminta waktu tambahan untuk mengumpulkan laporan. Pada aspek kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja dalam mengerjakan tugas yakni sering kali tidak menyelesaikan pekerjaan saat itu juga, pegawai sering tidak konsisten dengan jadwal yang sudah diatur. Aspek terakhir adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yakni pegawai sering menggunakan *handphone* untuk keperluan pribadi dan yang terakhir pegawai sering memperpanjang jam istirahat.

Musanef (2002) mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional, sehingga Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu pegawai harus

dapat menghargai waktu pada saat bekerja (Anoraga, 2009). Tamim (2002) mengatakan dengan menghargai waktu pegawai dapat menggunakan waktu dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk bekerja atau kinerja pegawai, dengan begitu Pegawai Negeri Sipil dapat menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dengan baik.

Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawati 2012) ada dua faktor yang mempengaruhi prokrastinasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal, yakni: gaya pengasuhan orang tua dan kondisi lingkungan. Faktor internal yakni: kondisi fisik dan kondisi psikologis individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah kondisi psikologis individu, kondisi psikologis yang dimaksud adalah kontrol diri. Ghufron dan Risnawati (2012) mengatakan bahwa pada usia empat tahun kontrol diri menjadi sifat kepribadian dengan nilai prediksi jangka panjang serta kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya. Aini dan Mahardayani (2011) juga menyebutkan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi prokrastinasi kerja adalah kontrol diri. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti memilih menggunakan faktor kontrol diri.

Sari dan Ratnaningsih (2018) mengatakan kontrol diri yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang yang terjadi di tempat kerja. Kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang, terutama terhadap prokrastinasi (Tangney, Barumeister, & Boone, 2004). Aini dan Mahardayani (2011) mengatakan bahwa seseorang yang

memiliki kontrol diri yang tinggi, maka individu tersebut dapat mengarahkan pada perilaku yang lebih utama dan dapat menggunakan waktu yang sesuai. Hal tersebut juga didukung berdasarkan hasil penelitian Prasetyarini (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel kontrol diri dengan prokrastinasi kerja. Hasil penelitian Aini dan Mahardayani (2011) juga mengungkapkan bahwa individu yang mempunyai kontrol diri yang tinggi akan menggunakan waktu yang sesuai dan mengarah pada perilaku yang lebih utama. Namun individu yang mempunyai kontrol diri rendah tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan sesuatu yang lebih menyenangkan, dan diasumsikan banyak menunda-nunda (prokrastinasi).

Hal tersebut juga sesuai hasil wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil Dinas X Daerah Istimewa Yogyakarta pada hari Rabu tanggal 18 Maret 2020. Diperoleh 8 dari 10 subjek yang mengatakan sering kali tidak langsung mengerjakan tugas pekerjaan saat itu juga, sehingga terkadang melanjutkan pekerjaan di rumah. Subjek juga mengatakan ketika mendapat pekerjaan tambahan terkadang sudah merasa tidak semangat sehingga pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Subjek juga sering berfikir untuk nanti-nanti mengerjakan pekerjaannya. Beberapa subjek juga mengatakan ketika pada saat jam kerja subjek mengangkat telepon saat jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan kontrol diri sehingga sering menunda-nunda pekerjaan. Oleh karena itu, kontrol diri akan menjadi salah satu faktor dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Ghufron dan Risnawati (2012) kontrol diri diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkahlaku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Goldfried dan Merbaum (dalam Ghufron dan Risnawati, 2012) kontrol diri sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Ghufron dan Risnawati (2012) mengatakan bahwa terdapat tiga aspek kontrol diri antara lain kontrol perilaku yaitu kesiapan tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung memengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kedua aspek kontrol kognitif yaitu kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasikan. Ketiga aspek kontrol keputusan yaitu kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya.

Kontrol diri diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkahlaku, dimana pengendalian tingkah laku merupakan pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak (Ghufron & Risnawati, 2012). Aini dan Mahardayani (2011) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kontrol diri yang baik, maka individu tersebut dapat mengarahkan pada perilaku yang lebih utama dan dapat menggunakan waktu yang sesuai. Tangney Baumeister dan Boone (2004) menambahkan bahwa kontrol diri yang tinggi dapat menekan perilaku prokrastinasi. Individu yang memiliki kontrol diri yang baik, cenderung mampu untuk menghindarkan diri dari aktivitas-aktivitas yang tidak

berkaitan dengan kewajibannya dan mengerjakan tugasnya tepat waktu. Seseorang yang menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu, antara rencana dan aktualisasi dapat sesuai, serta dapat fokus terhadap tugas yang ingin di selesaikan mencerminkan seseorang yang memiliki prokrastinasi yang rendah (Nurhayati, 2015).

Aini dan Mahardayani (2011) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kontrol diri rendah, individu tersebut tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan sesuatu yang lebih menyenangkan, dan diasumsikan banyak menunda-nunda. Lebih lanjut Fasilita (2012) mengatakan bahwa seseorang dengan kontrol diri yang lemah akan mengarah pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Individu yang menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas merupakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi (Savira & Yudi Suharsono, 2013).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas X Daerah Istimewa Yogyakarta?”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi, dengan mengungkap lebih jauh tentang kontrol diri dan prokrastinasi kerja serta hubungan antara kedua konsep tersebut.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kontrol diri dan prokrastinasi kerja sehingga dapat menambah pengetahuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.