

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Wabah COVID-19 banyak mengubah kebijakan dalam berbagai faktor. Pemerintah Indonesia mulai menerapkan Protokol COVID-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah, serta pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang kini istilahnya diganti menjadi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Pembatasan sosial menimbulkan beberapa konsekuensi dalam masyarakat, karena semua aktivitas fisik dikurangi dan digantikan dengan perantara layar ke layar (Yuwono, 2020).

Salah satu akibat dari pembatasan yang dilakukan pemerintah adalah terjadinya pergeseran metode kerja di mana perusahaan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah. Hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab dkk, 2020 dalam Simarmata, 2020). Penerapan WFH oleh banyak perusahaan dimaksudkan untuk memutus rantai penyebaran virus. Namun, Mungkasa (2020) mengatakan bahwa terdapat beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan selama memberlakukan WFH, salah satunya adalah kesulitan memantau kinerja karyawan. Berdasarkan artikel yang diterbitkan oleh BPOM, WFH membuat karyawan merasa lebih santai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan perilaku prokrastinasi.

Prokrastinasi bukanlah suatu fenomena yang baru dalam masyarakat. Perilaku menunda-nunda tersebut pernah dialami oleh hampir seluruh lapisan masyarakat, baik siswa, karyawan, bahkan ibu rumah tangga sekalipun. Prokrastinasi dinilai sebagai masalah yang serius, sebagaimana yang dikatakan

oleh Ellis & Knaus (1979). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ellis & Knaus di Amerika, ditemukan fakta bahwa lebih dari 90% orang mengaku pernah melakukan prokrastinasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi menurut Ghufron dan Rini (2010), yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kondisi fisik dan psikologis individu. Jika seorang individu sedang mengalami tekanan maka akan mengakibatkan menurunnya daya tahan tubuh, sebab tubuh memberi respon terhadap stres yang dirasakan seseorang. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya pengasuhan orang tua dan kondisi lingkungan yang rendah pengawasan. Apabila seseorang mendapat didikan yang kurang tepat, maka akan mengantarkan mereka pada perilaku prokrastinasi. Rendahnya pengawasan juga menjadi salah satu alasan seseorang mengesampingkan tugasnya, karena merasa tidak ada yang mengawasi dirinya untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu.

Iay (dalam Sari, 2019) mengatakan bahwa perilaku prokrastinasi disebut sebagai suatu penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh individu, baik untuk memulai suatu pekerjaan maupun untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kebiasaan ini patut untuk dicela karena melibatkan rasa malas serta pengabaian tanggung jawab. Kecenderungan seseorang dalam menunda aktivitas yang lebih penting demi kesenangan dapat menyebabkan terhambatnya tugas, sehingga menimbulkan sejumlah masalah.

Garg (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa selama menjalani WFH, karyawan merasa kesulitan dalam mengontrol diri agar tidak melakukan prokrastinasi, sebab karyawan yang mendapat banyak tugas justru mencoba untuk menunda mengerjakan tugas mereka sehingga menjadikan mereka gagal dalam menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu (*deadline*).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wang dkk. (2021), 26 dari 39 partisipan mengaku bahwa mereka menghadapi kesulitan ketika bekerja dari rumah dikarenakan banyaknya hal yang dinilai mengintrupsi mereka saat sedang bekerja sehingga tidak bisa melaksanakan tugas secara efektif.

Penelitian tersebut membuktikan bahwa para karyawan menunda pekerjaan demi melakukan hal di luar tugas mereka selama jam kerja.

Sementara itu, di Indonesia sendiri belum ada yang meneliti mengenai prokrastinasi pada karyawan yang bekerja dengan sistem WFH, sehingga peneliti menggunakan data dari penelitian yang dilakukan oleh Wang dkk.

Semakin besar ketidakmampuan untuk mengontrol diri menghadapi hal yang dinilai lebih menyenangkan daripada tugas, maka meningkatkan kemungkinan terjadinya distraksi, yang menyebabkan seseorang pada akhirnya memilih untuk melakukan prokrastinasi (Van Eerde, 2003). Dengan kata lain, ketika preferensi seseorang lebih dominan kepada sesuatu yang menyenangkan, maka akan mengantarkan mereka kepada kesenangan temporer, lalu setelah itu justru berbalik menyerang diri sendiri. Wang dkk. (2021) mengungkapkan walaupun karyawan telah berkomitmen untuk produktif bekerja seperti biasa, namun banyak di antara mereka yang gagal dalam mengontrol diri untuk tidak melakukan prokrastinasi. Dalam penelitian yang dilakukan Ainslie (1975), dikatakan bahwa hal ini disebut juga dengan kegagalan untuk menunda kepuasan atau kurangnya kontrol impulsif (Van Eerde, 2003).

LaForge (dalam Warganegara, 2015) menyebutkan beberapa ciri yang paling menonjol dari seorang prokrastinator atau pelaku prokrastinasi, di antaranya prokrastinator lebih suka untuk menunda pekerjaan atau tugas-tugasnya, berpendapat lebih baik mengerjakan nanti dari pada sekarang, dan menunda pekerjaan bukanlah suatu masalah, terus mengulang perilaku prokrastinasi, serta mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Bernard (dalam Catrunada, 2008), salah satu faktor terjadinya prokrastinasi adalah *pleasure-seeking* atau mencari kesenangan. Pendapat ini diperkuat dengan adanya pendapat lain dari Tice & Baumaister (1997), yaitu prokrastinasi digunakan sebagai pelepas stres sesaat dan sebagai strategi untuk mengembalikan mood yang rusak (Tice, Bratslavsky & Baumaister, 2001).

Perilaku prokrastinasi ini menimbulkan dampak negatif bagi *procrastinator*, salah satunya adalah karyawan. Penelitian Nurhayati (2015) membuktikan bahwa kurangnya kontrol diri dalam menahan diri untuk tidak menunda pekerjaan dapat menimbulkan perilaku prokrastinasi, dan seorang karyawan yang melakukan prokrastinasi akan menghadapi masalah dalam pekerjaan yang mereka tunda. Karyawan merupakan aset yang dibutuhkan perusahaan agar dapat melakukan kegiatan dan mengembangkan kualitas produknya, sehingga walaupun perencanaan dan pengawasan suatu organisasi sudah sempurna, perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika karyawannya tidak menjalankan tugas dengan baik (Allen, 1999 dalam Ariyanti, 2016). Jadi, karyawan memegang peran penting di dalam perusahaan.

Menurut Sari (2019), prokrastinasi memberi dampak nyata pada kinerja karyawan, di antaranya banyak waktu yang terbuang sia-sia, dapat memunculkan konflik antara dirinya, dan apabila perilaku penundaan tersebut dilakukan secara terus-menerus maka akan mengakibatkan seorang karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya lagi. Hal ini memberi dampak pada perusahaan, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Umar (2020), karyawan membutuhkan komitmen terhadap perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi. Apabila karyawan tidak berkomitmen dan tidak lagi memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Rosita (2019), prokrastinasi terjadi karena adanya keyakinan irrasional dari dalam diri seseorang. Keyakinan irrasional tersebut timbul sebagai akibat dari kesalahan seseorang dalam mempersepsikan tugas, yaitu sesuatu yang berat dan menjengkelkan. Jika seorang karyawan memandang pekerjaannya sebagai karya, maka ia akan cenderung merasa ringan dalam melakukan pekerjaannya. Begitu pun sebaliknya, jika suatu pekerjaan dinilai sebagai tuntutan, maka motivasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya pun menurun, yang lantas mendatangkan respon negatif, salah satunya dalam bentuk menunda-nunda.

Karyawan yang merasa beban pekerjaannya sangatlah berat dapat mengalami stres yang pada akhirnya akan menuntun mereka untuk melakukan prokrastinasi. Karyawan melakukan prokrastinasi sebagai bentuk dari *coping stress* (Rosita, 2019). Mereka menghindari dari tekanan pekerjaan yang dihadapi dengan cara mengalihkan pikiran serta menunda-nunda dan justru melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan.

Sakitri (2020) mengemukakan bahwa selama menjalani WFH, karyawan cenderung menghadapi beban kerja yang signifikan. Dikutip dari survey yang dilakukan oleh Buffer (dalam Asih dkk., 2018), *Social Media Consultant & AngelList, Start Up Community Platform* (2020) pada 3500 karyawan yang menjalankan WFH, terdapat sejumlah kesulitan yang dihadapi karyawan, yaitu sulitnya komunikasi dan kolaborasi dengan rekan kerja, sulitnya mengatasi rasa kesepian karena bekerja sendiri di rumah, dan karyawan selalu harus terkoneksi internet. WFH pun menyebabkan karyawan cenderung menghabiskan waktu untuk bekerja lebih lama dari biasanya (Washington Monthly, 2020 dalam Sakitri, 2020). Sakitri (2020) mengatakan, selain menjalankan kewajiban terhadap pekerjaannya, karyawan yang bekerja di rumah pun dituntut untuk menjalankan peran strategisnya di rumah, sehingga pada akhirnya, karyawan merasa stres.

WHO menyatakan bahwa stres merupakan penyakit epidemi yang menyebar di seluruh belahan dunia. Selama menjalani WFH, karyawan menghadapi beban kerja yang signifikan, dan hal ini berbanding lurus dengan meningkatnya tanggung jawab dalam menjalankan peran di rumah, sehingga mengakibatkan karyawan cenderung mengalami stres dalam bekerja serta membuat kesehatan mental semakin menurun (Sakitri, 2020).

Hasil penelitian yang ditemukan oleh Dr. Zhang Xiaomeng (dalam Sakitri, 2020), Cheung Kong *Graduate School of Business* mengungkapkan bahwa sebanyak 5835 responden yang terdiri dari wirausaha dan karyawan di berbagai negara dan yang menjalankan WFH sepenuhnya mengalami level stres medium sebesar 44.8% dan level stres tinggi sebesar 29.38%. Penelitian tersebut juga menunjukkan hal-hal yang menjadi sumber stres saat ini, di

antaranya sebesar 58.66% karyawan mengalami stres karena adanya pandemi COVID-19, 40.19% mengalami masalah finansial, dan 26.74% sisanya dikarenakan intensitas bekerja yang cukup tinggi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Penelitian Ariani (2020) membuktikan bahwa dampak stres bersumber pada gejala fisik, emosional, atau perilaku. Massie dkk. (2018) mengemukakan bahwa stres kerja muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Terdapat dua jenis stres menurut Selye (dalam Massie dkk., 2018), yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* bersifat positif karena hasil dari respon yang bersifat sehat dan membangun. Berbeda dengan *eustress*, *distress* bersifat negatif karena merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat dan merusak. Stres kerja masuk ke dalam golongan *distress* karena karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi akan banyak mengeluhkan sakit sebagai akibat dari gejala fisik, sering membolos sebagai akibat dari gejala perilaku, dan meningkatnya kecemasan akibat dari gejala psikologis (Permatasari, 2016).

Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan tugas sebab tubuh dihadapkan dengan tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan seorang karyawan (Lady dkk., 2017). Sebagaimana hasil penelitian Ibrahim dkk. (2016), stres timbul akibat beban kerja yang diberikan berlebihan dan sulit untuk dikerjakan karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Ariyanti (2016), terdapat dua faktor penyebab terjadinya stres kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adanya stres dalam pekerjaan itu sendiri merupakan faktor eksternal, sedangkan faktor internal meliputi karakter individu, yaitu adanya reaksi terhadap stimulus yang mana reaksinya tergantung pada masing-masing individu.

Looker & Gregson (dalam Agustina & Sudibya, 2018) berpendapat bahwa stres yang muncul dari dalam diri ialah hasil dari bagaimana memandang

situasi dan peristiwa. Stres adalah persepsi diri sendiri dalam memandang situasi dan kondisi.

Pada kesimpulannya, stres kerja diketahui memiliki kaitan erat dengan prokrastinasi. Stres kerja merupakan respon psikologis terhadap tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan, sedangkan prokrastinasi dapat terjadi karena tekanan pekerjaan yang telah disebutkan. Keduanya saling berhubungan karena faktor penyebab stres kerja salah satunya adalah bagaimana seorang karyawan bereaksi terhadap tekanan yang didapatkan, dan hal ini memiliki kaitan dengan pemikiran irrasional dimana jika seorang karyawan memandang pekerjaannya sebagai tuntutan, maka akan mengarahkannya kepada perilaku prokrastinasi atau penundaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyanty (2020) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Penelitian tersebut mengatakan stres kerja dapat menurunkan motivasi kerja, antusiasme terhadap pekerjaan, menurunnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, hubungan interpersonal yang buruk dengan rekan sekerja, sampai anak buah ataupun atasan. Maka dari itu, stres kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan tendensi perilaku prokrastinasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Prokrastinasi pada Karyawan yang Menjalani WFH Selama Masa Pandemi COVID-19”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang ada, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran prokrastinasi karyawan yang menjalani WFH selama masa pandemi COVID-19?
- 2) Bagaimana tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan selama menjalani WFH?

- 3) Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan yang menjalani WFH selama masa pandemi COVID-19?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh stres kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan yang menjalani WFH selama masa pandemi COVID-19 di daerah Jabodetabek.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan sebuah pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan yang menjalani WFH selama masa pandemi COVID-19?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prokrastinasi pada para karyawan yang menjalani WFH selama masa pandemi COVID-19 dan sejauh mana pengaruh tersebut dirasakan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat membantu dalam peningkatan wawasan keilmuan dan kemampuan untuk meneliti sesuai dengan disiplin ilmu psikologi.

1.6.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan kepada perusahaan agar tidak terjadi stres kerja yang tinggi guna

mengurangi perilaku penundaan atau prokrastinasi yang dilakukan karyawan.

2) Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan karyawan mengenai perilaku penundaan yang dapat terjadi dikarenakan faktor stres kerja. Dengan demikian, karyawan diharapkan dapat mengenali dan mengelola stres kerja agar dapat mengurangi tingkat perilaku prokrastinasi.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, terkait dengan stres kerja dan prokrastinasi.

4) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi untuk penelitian mendatang.

