

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan. Kemajuan perusahaan, ditentukan dengan adanya kinerja karyawan. Kinerja karyawan bergantung pada beban kerja dan kompensasi yang di berikan kepada karyawan. Pada saat kompensasi dan beban kerja diberikan dengan porsi yang tidak seimbang maka salah satu konsekuensinya adalah karyawan melakukan prokrastinasi kerja pendapat ini dipaparkan oleh Gia Hapsari & Santi Budiani (2019). Prokrastinasi kerja adalah penundaan pekerjaan sampai waktu atau hari berikutnya Burka & Yuen (Gia Hapsari & Santi Budiani, 2019). Prokrastinasi ini dilakukan oleh karyawan karena berbagai faktor seperti, beban kerja yang berat, tidak seimbang membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga serta merasa tidak percaya diri atas pekerjaan yang dilakukannya Burka & Yuen (Gia Hapsari & Santi Budiani, 2019).

Prokrastinasi merupakan bentuk perilaku karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya sulit dilakukan dan sulitnya membagi waktu. Prokrastinasi memberikan efek negatif bagi karyawan yang melakukannya karena pekerjaan mereka tertunda dan menjadi menumpuk sehingga menyebabkan permasalahan bagi perusahaan individu yang memiliki prokrastinasi yang tinggi menunjukkan dirinya dengan ciri menunda pekerjaan terlambat mengerjakan tugas dan mendahulukan aktivitas lain Savira & Yuda (Gia Hapsari & Santi Budiani, 2019). Sebaliknya individu yang memiliki prokrastinasi rendah akan menunjukan perilaku seperti mengerjakan tugas, tepat waktu dalam mengerjakan tugas dan tidak menunda tugas karena aktivitas lain Savira & Yuda (Gia Hapsari & Santi Budiani, 2019).

Menurut Thoha (Kholil, 2021) sebesar 60 persen pekerja belum menunjukkan perilaku kerja seperti yang diharapkan, salah satu perilaku

yang muncul adalah menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kurniawati & Astuti (Kholil, 2021) mengatakan apabila seseorang karyawan menunda pekerjaan atau melakukan prokrastinasi, maka pekerjaan tersebut menumpuk dan akan membani pekerja. Savira & Yudi (Kholil, 2021) menyatakan inidividu yang memiliki prokrastinasi tinggi seperti menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas. Prokrastinasi dapat menghambat kemajuan perusahaan, karena pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu yang singkat pada faktanya selesai dalam waktu yang melebihi target.

Penundaan tersebut menyebabkan kemajuan perusahaan yang tertunda, sehingga memerlukan korelasi karyawan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Penggunaan waktu yang efektif akan membuat seseorang bekerja lebih efisien. Anoraga (Utami, 2015) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang bekerja efesien akan menunjukkan perilaku menghargai waktu. Kenyataannya sampai sekarang masih banyak dijumpai tenaga kerja yang mengulur waktu dan menunda tugas. Knaus (Utami, 2015) mengungkapkan bahwa dalam sebuah survei dari salary.com pada tahun 2007 menunjukkan bahwa para pekerja AS rata-rata membuang 20 persen hari kerja. Selanjutnya Knaus menerangkan bahwa Joseph Ferrari dan rekannya meneliti prokrastinasi dan menemukan bahwa sekitar 25 persen pekerja terus-menerus menghambat diri melalui prokrastinasi ditempat kerja.

Hal ini menandakan fenomena individu mengulur waktu dan menunda pekerjaan banyak terjadi di tempat kerja. Steel (Utami, 2015) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah menunda dengan sengaja tindakan yang diinginkan, meskipun dapat memperkiraan penundaan tersebut akan menghasilkan dampak buruk. Perilaku prokrastinasi yang dilakukan oleh seseorang menyebabkan penyelesaian tugas yang melebihi batas waktu sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak optimal atau dibawah standar.

Prokrastinasi ini diambil dari bahasa latin yakni “*pro*” yang berarti “maju”, “ke depan”, “lebih menyukai” dan “*crastinus*” yang berarti “besok”. Kata ini lalu dirangkai sebagai istilah sendiri yakni *procrastination* (prokrasinasi) yang artinya senang melakukan tugasnya besok. Menurut Dianne Tice, menunda pekerjaan bukan hanya tidak menyelesaikan pekerjaan tetapi juga membuat pelakunya menjadi lebih menderita dan merusak kesehatan mereka sendiri. Prokrastinasi kerja bagi karyawan yang melakukan prokrastinasi akan berdampak pada penurunan kinerja, meningkatkan *stress*, dan penyakit kumulatif yang lebih tinggi.

KSO Terminal Peti Kemas adalah operasi Terminal Peti Kemas *Joint Venture* antara *Hutchison Ports* Indonesia dan Pelindo, operator pelabuhan global berbasis Hong Kong dan Badan Usaha Milik Negara Indonesia *Ports Corporation*. Berdasarkan hasil dari wawancara pada tanggal 29–31 Januari 2022 kepada 6 responden karyawan KSO Terminal Peti Kemas. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, variabel prokrastinasi kerja pada 2 karyawan menyebutkan adanya prokrastinasi kerja yang mereka rasakan seperti aspek penundaan memulai dan menyelesaikan tugas, perilaku karyawan yaitu suka menunda ketika diberikan tugas dengan respon yang lama. Perilaku pada aspek keterlambatan dalam mengerjakan tugas, perilaku yang di tunjukan karyawan yaitu mengerjakan tugas yang melebihi waktu yang telah ditentukan. Perilaku pada aspek kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, perilaku yang di tunjukan karyawan yaitu kurangnya persiapan merencanakan waktu untuk menyelesaikan tugas. Perilaku pada aspek melakukan aktivitas lain daripada mengerjakan tugas, perilaku yang di tunjukan karyawan yaitu mendahulukan aktivitas lain seperti bermain ponsel dan mengobrol dengan rekan kerja dibandingkan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Self-monitoring berhubungan dengan prokrastinasi kerja dikarenakan *self-monitoring* dibutuhkan untuk melakukan analisis terhadap situasi sosial dengan cara membandingkan dirinya dengan standar perilaku sosial dan berusaha untuk mengubah perilakunya sesuai dengan situasi saat ini. Hal ini

didukung dengan adanya kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi segala hambatan yang terjadi sehingga cepat dapat memutuskan bagaimana bertindak laku sesuai dengan yang diharapkan pada dirinya Culter & Wolfe (Sari.N A, dkk, 2012). Termasuk harapan untuk tidak melakukan penundaan terhadap tugas atau pekerjaannya.

Self-monitoring dan harga diri dapat menjadi salah satu indikator untuk menilai prokrastinasi tersebut. Dikarenakan *Self-monitoring* merupakan salah satu manajemen kesan (*impression management*) yang mengacu pada upaya individu untuk mengontrol dan memanipulasi kesan atau citra diri yang sesuai dengan yang diinginkan oleh orang lain dalam suatu interaksi sosial Snyder (Khaleda dkk, 2018). *Self-monitoring* merupakan individu yang mampu mengendalikan dan mengatur ekspresinya sesuai dengan situasi yang terjadi pada saat itu. Hal ini didukung oleh teori Snyder (Agung Gede, 2019) melibatkan usaha individu untuk menampilkan dirinya didepan orang lain dengan cara memodifikasi penampilan dan memperhatikan informasi mengenai perbandingan sosial disekitarnya.

Hasil dari wawancara diperoleh informasi tentang permasalahan *self-monitoring*. Perilaku yang ditunjukkan pada aspek *Social stage presence*, perilaku yang ditunjukkan karyawan yaitu Tidak mampu menyesuaikan tingkah laku antara tingkah laku di rumah dengan di tempat kerja seperti membawa masalah keluarga saat sedang bekerja. *Self-monitoring* berhubungan dengan prokrastinasi kerja dikarenakan *self-monitoring* merupakan kecakapan individu dalam membaca situasi diri dan lingkungannya serta kemampuannya untuk mengontrol diri dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam situasi sosial. *Self-monitoring* diperlukan oleh seorang individu agar individu yang bersangkutan dapat menunjukkan *performance* yang sesuai dengan lingkungan di sekitarnya, termasuk di lingkungan kerja. Menurut Mahoney (Zulhaqqi, 2019) salah satu yang termasuk dalam aspek

kepribadian yang dapat mempengaruhi prokrastinasi adalah *self-monitoring*.

Tidak hanya *self-monitoring* yang mempengaruhi prokrastinasi kerja namun terdapat faktor lain yaitu harga diri. Harga diri berhubungan dengan prokrastinasi dapat dipahami dari individu yang memiliki harga diri yang rendah pada harapan untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas dan cenderung melakukan prokrastinasi kerja pada tugas yang lainnya. Hal ini didukung oleh pendapat Brown dkk (Ekie, 2021) mengharapkan individu yang memiliki harga diri rendah untuk menyelesaikan tugas dan cenderung melakukan prokrastinasi kerja pada tugas selanjutnya.

Harga diri merupakan penilaian individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dirinya. Hal ini didukung oleh teori Coopersmith (Sugeng Widodo, 2013) harga diri adalah penilaian pribadi yang dilakukan individu mengenai perasaan berharga atau berarti dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya. Hasil dari wawancara diperoleh informasi tentang permasalahan harga diri. Perilaku yang ditunjukkan pada aspek kemampuan (*Competence*), perilaku yang ditunjukkan karyawan yaitu kurangnya upaya dalam mengerjakan tugas yang diberikan seperti mengerjakan tugas yang terburu-buru dan tidak teliti hal itu yang membuat hasil pekerjaan tidak maksimal. Harga diri berhubungan dengan prokrastinasi kerja dikarenakan harga diri merupakan faktor internal yang mempengaruhi prokrastinasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghufroon dan Risnawati (Ekie, 2021) bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk menghargai dan menghormati diri sendiri cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara tuntas.

Oleh karena itu, *self-monitoring* dan harga diri diperlukan untuk menjadi landasan penilaian terhadap prokrastinasi kerja, pada penelitian ini dilakukan pengujian indikator tersebut untuk menilai prokrastinasi kerja pada KSO Terminal Peti Kemas. Sehingga diperlukan pengujian terhadap *self-monitoring* dan harga diri untuk mengetahui tingkat prokrastinasi kerja pada KSO Terminal Peti Kemas untuk didapatkan hasil yang bisa menjadi

rekomendasi untuk memperbaiki *self-monitoring* karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self-Monitoring* dan Harga Diri terhadap Prokrastinasi Kerja”.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran *self-monitoring*, harga diri, dan prokrastinasi kerja karyawan di KSO Terminal Peti Kemas Koja?
2. Bagaimana hubungan *self-monitoring* terhadap prokrastinasi karyawan?
3. Bagaimana hubungan harga diri terhadap prokrastinasi karyawan?
4. Bagaimana pengaruh antara *self-monitoring* dan harga diri terhadap prokrastinasi karyawan?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran *self-monitoring*, harga diri, dan prokrastinasi kerja karyawan di KSO Terminal Peti Kemas Koja.
2. Untuk mengetahui hubungan *self-monitoring* terhadap prokrastinasi karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan harga diri terhadap prokrastinasi karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *self-monitoring* dan harga diri terhadap prokrastinasi karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bukti yang empiris dalam pengembangan penelitian *self-monitoring* dan harga diri terhadap prokrastinasi kerja dimasa yang akan datang, khususnya bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa tentang penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat mengurangi perilaku prokrastinasi kerja pada karyawan, dan juga pengaruh *self-monitoring* dan harga diri terhadap prokrastinasi kerja

b. Bagi Universitas Islam “45” Bekasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literasi bagi mahasiswa Universitas Islam “45” Bekasi sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai hubungan *self-monitoring* dan harga diri terhadap prokrastinasi kerja.