

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PROKRASTINASI
KERJA PADA GURU SELAMA PROSES PEMBELAJARAN DALAM
JARINGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademis Guna Menyelesaikan
Jenjang Pendidikan Sarjana Strata (S1) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau*



LILI ARISANTI

178110052

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN
PROKRASINASI KERJA PADA GURU SELAMA PROSES
PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN

LILI ARISANTI

178110052

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal

13 Agustus 2021

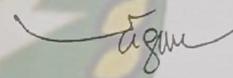
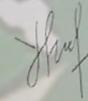
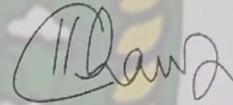
DEWAN PENGUJI

Icha Herawati S.Psi.M.Soc.Sc

Yulia Herawati, S.Psi., MA.

Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog

TANDA TANGAN



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 27 Agustus 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama: Lili Arisanti

Npm: 178110052

Judul Skripsi: Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Guru Selama Proses Pembelajaran Dalam Jaringan

Dengan hal ini saya menyatakan bahwa skripsi merupakan karya ilmiah yang dibuat sendiri dan belum pernah diajukan kepada Universitas manapun. Berdasarkan pengetahuan saya sejauh ini tidak ada karya ilmiah atau pendapat orang lain mengenai yang ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, namun karya yang sudah dituliskan akan disebutkan dalam daftar pustaka. Sehingga hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, peneliti siap untuk dicabut gelar sarjananya.

Pekanbaru

Yang Menyatakan

Lili Arisanti
178110052

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia-Nya yang selalu memberikan dan menunjukkan jalan kebenaran kepada saya
Maha besar Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala karunia dan rahmat, peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini
Karya ini saya persembahkan untuk orang-orang yang sangat berharga dan tak terganti dalam hidup saya

Bapak Sukamdi dan Mamak Supiatun

Terimakasih atas segala do'a, motivasi, cinta, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan yang selalu diberikan agar putrinya mencapai sebuah cita-cita yang diinginkan

Kangmas Rudi Irawan Adikku Khairul Amin dan Adik bontotku

Nurul Fadillah

Terimakasih atas segala do'a, kasih sayang, dan dukungan juga tempat bertukar cerita selama ini

MOTTO

*"Angin tidak berembus untuk menggoyangkan pepohonan,
melainkan menguji kekuatan akarnya"*

(Ali Bin Abi Thalib)

*Diam bukan berarti kalah, karena keberhasilan tidak dibuktikan dengan
ucapan melainkan dengan tindakan*

(Lily Arisanti)

TALK LESS DO MORE



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang masih memberikan kesehatan dan kesempatan, sehingga saya dapat menyelesaikan pembuatan skripsi dengan judul “ **Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Guru Selama Proses Pembelajaran Dalam Jaringan**”. Skripsi ini dibuat dengan tujuan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Strata 1 (S1) Pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pengajuan skripsi ini penulis menyadari bahwa terdapat kontribusi dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Dalam kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan ribuan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH., MCL, merupakan rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Yanwar Arief, M.Si., Psikologi selaku Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
3. Bapak Fikri, M. Psi., Msi selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan sekaligus dosen Pembimbing Akademik
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M. Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan sekaligus Penguji 1
6. Ibu Juliarni Siregar, M. Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M. Psi., Psikolog selaku Wakil Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan sekaligus Penguji II
8. Ibu Icha Herawati, S.Psi.,M.Soc.Sc selaku pembimbing skripsi yang baik dan selalu sabar dalam membimbing, terimakasih atas semua ilmu, waktu, bimbingan dan kesabarannya yang diberikan pada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini, tanpa sebuah bimbingan yang diberikan penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Bapak/ibu dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang mana penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih atas upaya bapak/ibu dalam memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama proses perkuliahan di Universitas Islam Riau.
10. Kepala Sekolah beserta Guru-guru SMK Swasta di Kota Pekanbaru yang mana penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya atas bantuan yang bapak/ibu berikan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dengan baik
11. Kepada Mamak dan Bapak yang sangat kakak cintai dan sayangi, terimakasih atas segala doa, kesabaran, ketulusan cinta dan kasih sayang juga dukungan yang tak pernah ada hentinya. Kangmas Rudi Irawan, Kakak Ipar Dinda Lestari, Adik laki-laki ku Khairul Amin, dan Adik bontot ku Nurul

Fadillah juga keponakan tersayang ante Azlan Kenzie Irawan yang sangat menggemaskan terimakasih sudah menjadi support system ku selama ini

12. Untuk aku, terimakasih sudah kuat dan bertahan dengan usaha sekeras ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu. Proud of my self
13. Kepada M.Syamsurizal terimakasih atas segala dukungan dan kesabarannya dalam menghadapi moodku yang tidak bisa ditebak juga waktunya untuk mendengarkan segala keluh kesahku
14. Teman-teman seperjuangan Fannisa Hayati yang selalu sudi lily reptin, terimakasih untuk semua tenaga, kesabaran dan dukungan yang fani kasi, candhika Wiranda, Mutiara Eka sheftira dan Sindytia Tasty yang sudah banyak membantu dan memberikan semangat dari awal kuliah hingga proses penyelesaian skripsi. Ajeng Maulani sadikin teman seperjuangan dari asrama hingga di bangku perkuliahan Dan terimakasih untuk Elyerma yang sudah menjadi teman baik dan teman nongkrong di perpustakaan
15. kepada semua angkatan 2017 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu
16. Kepada semua pihak terkait, yang mana penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan, bantuan dan segala hal yang memudahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini sehingga sampai pada tahap ini untuk mendapat gelar sarjana strata satu (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang banyak.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan sebuah kritik dan saran yang dapat membangun dari segala pihak upaya untuk menyempurnakan skripsi ini.



Pekanbaru, Juli 2021

Lili Arisanti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1 Prokrastinasi Kerja	14
2.1.1 Pengertian Prokrastinasi.....	14
2.1.2 Aspek-Aspek Prokrastinasi.....	15
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi	16
2.2 Stres Kerja	17
2.2.1 Pengertian Stres.....	17
2.2.2 Aspek-aspek Stres	21

2.2.3 Jenis-Jenis Stres	22
2.2.4 Penyebab Stres	23
2.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja	24
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Identifikas Variabel Penelitian.....	27
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	27
3.2.1 Definisi Operasional Prokrastinasi kerja.....	27
3.2.2 Definisi Operasional Stres kerja	28
3.3.1 Populasi penelitian.....	29
3.3.2 Sampel penelitian.....	31
3.3.3 Teknik Sampling	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.4.1 Skala Prokrastinasi Kerja.....	33
3.4.2 Skala Stres Kerja.....	35
3.5 Uji Coba Alat Ukur.....	36
3.5.1 Uji Validitas	36
3.5.1 Uji Realibilitas.....	36
3.6 Teknik Analisis Data	37
3.6.1 Uji Normalitas.....	37
3.6.2 Uji Linearitas.....	37
3.6.3 Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Persiapan Penelitian	38

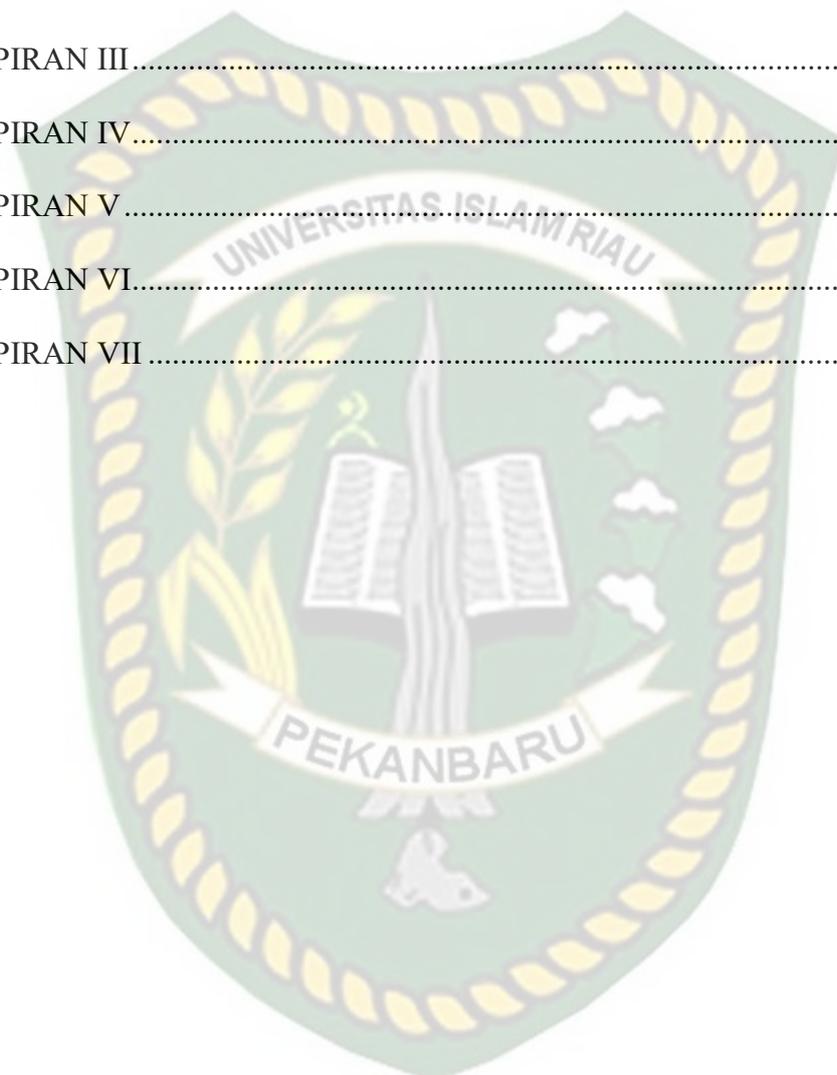
4.2 Pelaksanaan Penelitian	39
4.3 Data Demografi	39
4.4 Kategorisasi Data Penelitian	40
4.3 Hasil Analisis Data.....	43
4.3.1 Uji Normalitas.....	43
4.3.2 Uji Linearitas.....	43
4.3.3 Uji Hipotesis	44
4.4 Pembahasan	46
BAB V PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	51
5.2.1 kepada Guru	51
5.2.2 Peneliti Selanjutnya.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama-nama SMK Swasta Dikota Pekanbaru	29
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian	32
Tabel 3.3 Blue Print Skala Prokrastinasi Kerja sebelum Try Out.....	34
Tabel 3.4 Blue Print Skala Prokrastinasi Kerja setelah Try Out.....	35
Tabel 3.5 Blue Print Skala Stres Kerja.....	35
Tabel 4.1 Data Demografi Penelitian.....	39
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	40
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi	41
Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Stres Kerja.....	42
Tabel 4.5 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Prokrastinasi Kerja.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	44
Tabel 4.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	44
Tabel 4.9 Uji Korelasi Pearson	45

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	56
LAMPIRAN II	64
LAMPIRAN III	68
LAMPIRAN IV	74
LAMPIRAN V	76
LAMPIRAN VI	78
LAMPIRAN VII	80



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PROKRASTINASI KERJA PADA GURU SELAMA PROSES PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN

LILI ARISANTI
178110052

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Stres yang dialami oleh guru selama pembelajaran dalam jaringan dapat memunculkan reaksi perilaku negatif dalam dirinya, diantaranya telat mengumpulkan laporan, mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu, dan menunda-nunda atau prokrastinasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan prokrastinasi kerja pada guru selama proses pembelajaran dalam jaringan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *cluster random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang guru SMK Swasta di Kota Pekanbaru. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala yang digunakan yaitu skala stres kerja dan skala prokrastinasi kerja. Koefisien reliabilitas skala stres kerja sebesar 0,881 dan skala prokrastinasi kerja sebesar 0,886. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini korelasi *pearson*, melalui bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows*. Hasil Statistik ini telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang *signifikan* antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja sebesar $r = 0,210$ dan nilai *sig* sebesar 0,036. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan adanya hubungan antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja, begitu pun sebaliknya.

Kata kunci : Stres Kerja, Prokrastinasi Kerja, Guru

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS WITH WORK
PROCRASTINATION OF TEACHERS DURING THE ONLINE
LEARNING PROCESS**

**LILI ARISANTI
178110052**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

The stress experienced by the teacher during online learning can lead to negative behavioral reactions in him, some of them are late in submitting reports, doing work not on time, and procrastinating work. The purpose of this study was to determine the relationship between job stress and work procrastination on teachers during the online learning process. The sampling technique uses a probability technique with the cluster random sampling method. The sample in this study amounted to 100 private high school teachers in the city of Pekanbaru. The data collection method used is using a likert scale. The scale used is the job stress scale and the work procrastination scale. The reliability coefficient of the job stress scale is 0.881 and the work procrastination scale is 0.886. Statistical analysis used is pearson correlation, through the help of the SPSS version 17.0 program for windows. These statistical results have shown that there is a significant positive relationship between job stress and work procrastination of $r = 0.210$ and a sig value of 0.036. from these results it can be concluded that there is a relationship between job stress and work procrastination. The higher the job stress so the higher the work procrastination, vice versa.

Keywords : Job Stress, Work Procrastination, Teachers

ارتباط بين ضغط العمل بتأخيره لدى المدرس عند عملية التعليم في الشبكة

ليلى أرسنتي

178110052

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياية

ملخص

إن الضغط الذي يشعره المدرس في عملية التعليم في الشبكة يظهر سلوكا سلبيا في نفسه، منها تأخر في تسليم التقرير ، ويعمل العمل غير في وقتها و التأخير أو *prokrastinasi*. ويهدف هذا البحث إلى معرفة ارتباط ضغط العمل بتأخيره لدى المدرس عند عملية التعليم في الشبكة. وأما الأسلوب المستخدم لجمع البيانات باستخدام أسلوب *probability sampling* بطريقة *cluster random sampling*. وتتكون العينة على 100 تلميذا في المدرسة المتوسطة المهنية الأهلية في بكنبارو. وأما الطريقة المستخدمة لجمع البيانات باستخدام مقياس *likert*. والمقياس المستخدم هو مقياس ضغط العمل ومقياس تأخير العمل. ونتيجة *koofisien realibilitas* مقياس ضغط العمل حصلت على 0.881 ومقياس تأخير العمل 0.886. وأما التحليل الاحصائي المستخدم هو *korelasi pearson* بمساعدة برنامج *SPSS* صيغة 17.0 *for windows*. ودلت نتيجة الاحصائية أن وجود ارتباط ايجابي بين ضغط العمل بتأخيره بنتيجة *koefisien korelasi r* على 0.210 و نتيجة *sig* على 0.036. ومن هذه النتيجة فتستخلص الباحثة وجود ارتباط بين ضغط العمل بتأخيره. اذا ارتفع ضغط العمل فيرتفع تأخيره، أو العكس.

الكلمات الرئيسية: ضغط العمل، تأخير العمل، المدر

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun 2020, dunia dikejutkan dengan adanya *corona virus deases (Covid-19)*. Peristiwa ini sangat menggemparkan dunia dan membuat perubahan pola hidup manusia. *Covid-19* yaitu suatu penyakit berbahaya yang menular dan dapat mengakibatkan kematian, penularan *virus* ini sangat cepat sehingga *virus* ini selalu disebut dengan *virus* terganas sepanjang masa. Untuk menanggulangi peristiwa ini maka masyarakat harus melakukan pembatasan aktivitas. semua aktivitas mulai dibatasi, aktivitas tatap muka dan perkumpulan dialihkan secara jarak jauh dari rumah masing-masing, Sehingga bukan hanya kesehatan yang terdampak karena peristiwa ini, tetapi juga pada semua sektor termasuk sektor pendidikan.

Dampak adanya *covid-19* pada sektor pendidikan yaitu kegiatan pembelajaran dilakukan di rumah masing-masing dengan sistem daring (dalam jaringan). Sistem ini merupakan sistem pembelajaran yang di lakukan dengan online yaitu menggunakan jaringan internet. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia menghimbau bahwa pelaksanaan tentang pembelajaran daring ini dilaksanakan guna mempersempit penyebaran *covid-19* dalam pernyataan surat edaran Nomor 4 tahun 2020. Sehingga langkah yang diambil dan ditetapkan dari menteri pendidikan yaitu melakukannya sistem belajar mengajar melalui proses pembelajaran dalam jaringan.

Guru dalam proses pembelajaran berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi siswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal dengan mendayagunakan semua sarana pembelajaran yang tersedia serta sistem pembelajaran yang kondusif. Sebagaimana tertuang dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas Pasal 39 Ayat 2 : “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil dari pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan”. Selama proses pembelajaran dalam jaringan membuat guru semakin merasa terbebani dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus dikerjakan dengan metode yang berbeda dalam pembelajaran sehingga guru melakukan penundaan dalam bekerja. Guru yang melakukan prokrastinasi termasuk guru yang memiliki profesionalitas yang rendah.

Prokrastinasi merupakan sesuatu yang sudah tidak sulit lagi ditemukan dalam kehidupan sehari-hari, seperti dalam lingkungan sekitar rumah, bidang profesi maupun bidang akademik. Menunda-nunda pekerjaan atau yang disebut dengan prokrastinasi yaitu suatu perilaku dimana seseorang menunda melakukan dan menyelesaikan pekerjaan nya dengan sengaja, padahal seseorang tersebut mengetahui bahwa hal itu berdampak bagi dirinya dan perusahaan nya, ketika ia memutuskan menunda pekerjaan nya maka ia akan berhadapan dengan semakin banyak nya pekerjaan yang menumpuk, sehingga pekerjaan tersebut menghasilkan hasil yang kurang maksimal karena mengejar *deadline*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi berarti mengganggu aksi, menunda-

nunda menyelesaikan tugas atau mengulur-ulur waktu untuk mengerjakan pekerjaan hingga keesokan hari atau waktu yang akan datang.

Menurut McCown (Habiby, 2017) dalam perspektif behavioristik, prokrastinasi merupakan kebiasaan yang di pelajari. Sebaliknya, berdasarkan teori psikodinamik prokrastinasi merupakan mekanisme untuk menghindari kecemasan atau perlawanan terhadap tuntutan. Dalam literatur, masih jarang dijumpai bagaimana model intervensi prokrastinasi dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa fenomena ini dari waktu ke waktu semakin mengemuka.

Prokrastinasi guru juga disebabkan karena ketidak seriusan pemerintah dalam membangun sistem pendidikan (Tilaar, 2006) adanya kebijakan yang berubah-ubah sebagai cerminan betapa rapuhnya pondasi pendidikan. inkonsistensi kebijakan didukung dengan lemahnya kontrol dari Dinas Pendidikan semakin menguatkan budaya negatif dalam masyarakat terintegrasi dalam dunia pendidikan.

Tugas merupakan suatu tuntutan dalam pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batasan waktu tertentu. Dalam pembelajaran daring ini guru dituntut agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan saat mengerjakan sebuah pekerjaan individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, ada individu yang cenderung dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya ada juga yang cenderung menunda menyelesaikan pekerjaannya, apalagi pada keadaan pembelajaran dalam jaringan ini yang tentunya sangat sulit dan rumit bagi guru. Oleh karena itu perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan

untuk tidak segera memulai pekerjaannya disebut dengan prokrastinasi (Ghufron dan Rini, 2010)

Ferrari (2020) mengemukakan bahwa sebanyak 20% pria dan wanita diseluruh dunia merupakan prokrastinator dalam menjalani gaya hidup maladaptif mereka baik dirumah, tempat kerja, sekolah maupun hubungan. Ferrari juga mengatakan bahwa prokrastinasi yaitu kecenderungan untuk menunda dimulainya atau menyelesaikan tugas yang diinginkan sampai mengalami ketidaknyamanan dan detik-detik akhir *deadline*.

Prokrastinasi kerja merupakan suatu pekerjaan yang secara sengaja melakukan penundaan dalam pengerjaannya dengan berulang-ulang, dengan mendahulukan pekerjaan maupun aktivitas lain yang tidak dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini berarti prokrastinasi kerja merupakan penundaan menyelesaikan tugas dengan mendahulukan sesuatu yang tidak ada kepentingan dengan pekerjaannya (Ghufron dan Risnawati, 2010 dalam (Sofyanti, 2017))

Berdasarkan dengan wawancara yang telah dilakukan kepada guru Sekolah Menengah Kejuruan X pada tgl 3/2/2021, bahwa mereka merasa sangat sulit untuk beradaptasi dalam pembelajaran sistem daring ini, karena Mereka harus membuat video-video untuk pembelajaran daring, harus mampu menggunakan teknologi dalam aplikasi *zoom*, *google meeting* dll. Mereka absen dan melakukan penilaian kepada setiap-tiap anak. Sedangkan semua tugas ini harus dikerjakan sebelum *deadline*. Sehingga membuat tugas-tugas mereka

terbengkalai, menyelesaikan tugas deadline sehingga tidak maksimal bahkan sampai lewat batas waktu yang sudah ditentukan seperti mengumpulkan rekap absen, mengumpulkan laporan, dan juga rekap nilai. Dengan adanya pandemi ini juga berakibat pada gaji guru tersebut, sehingga membuat mereka kurang bekerja dengan maksimal. Seperti datang tidak tepat waktu, dan lalai dalam mengerjakan tugasnya.

Dalam penelitian (Indra dan Ali, 2015 dalam (Rima, 2017)) menemukan bahwa penundaan atau prokrastinasi kerja pada PT Pindat tergolong tinggi. Melakukan rutinitas pekerjaan pasti akan mengundang kebosanan dan kejenuhan apalagi disertai dengan beban kerja yang berat, hal ini akan sangat berpengaruh pada prokrastinasi apalagi dengan situasi dan kondisi pandemi seperti ini akan semakin membuat pekerja menunda – nunda pekerjaannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyanty (2020) mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja yang dimana jika seseorang mengalami stress kerja maka akan mempengaruhi dan dapat menurunkan motivasi kerja , komitmen, perasaan bahagia dalam bekerja, hubungan antar rekan kerja yang buruk sehingga menyebabkan stress kerja pada karyawan dan dapat menimbulkan perilaku prokrastinasi pada karyawan.

Tidak sedikit pihak yang mengeluhkan sulitnya penyelenggaraan pembelajaran daring, mulai dari siswa, orang tua, hingga guru (Atiqoh, 2020). Sejak diberlakukannya sistem daring (dalam jaringan), bukan hanya orang tua dan siswa yang mengalami stres, tetapi guru juga mengalami stres akibat daring

ini. Permasalahan yang diterima guru selama masa pembelajaran melalui daring ini yaitu kurangnya jam istirahat guru dalam artian jam kerja guru menjadi melebihi dari jam kerja yang ditetapkan karena tugas-tugas yang telah dikirimkan terkadang tidak sejalan dengan tanggal atau jam yang sudah ditetapkan membuat guru sering menunda untuk mengevaluasi tugas yang diberikan dan akan mengevaluasinya ketika semua anak telah mengirimnya.

Sebelum adanya sistem pembelajaran daring (dalam jaringan), mayoritas kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara tatap muka disekolah, guru mengajar secara langsung kepada siswa dan siswa yang tidak mengerti pun bisa secara langsung bertanya kepada guru. Dengan adanya sistem pembelajaran daring ini, mau tidak mau guru harus menyesuaikan diri. Semua harus dilakukan dengan online, padahal tidak semua guru terbiasa dengan teknologi. Berdasarkan data Ikatan Guru Indonesia (IGI) pembelajaran yang dilaksanakan dengan sistem dalam jaringan, sekitar 60% guru memiliki kemampuan yang sangat buruk dalam penggunaan teknologi saat mengajar (Satariyah,2020) tentunya hal ini cukup berat untuk guru, guru harus mempersiapkan video tutorial sebelum masuk pelajaran, membuat materi *via google classroom*, dan juga dalam memberikan tugas dan revisi, *technical meeting* RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang biasanya dilaksanakan sepekan sekali kini hampir harus setiap hari dan lain-lain

Ketika seseorang merasa stres, maka seseorang tersebut akan melakukan penundaan terhadap pekerjaannya, karena ia merasa jenuh, bahkan merasa sulit dan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Stres dapat berdampak pada fisik, psikologis dan perilaku seseorang. Yaitu seperti berupa keletihan,

kebosanan, kecemasan, depresi, agresi dan lain-lain yang dapat mengakibatkan seseorang melakukan perilaku prokrastinasi (Wiworo Sri & Abdullah Aziz, 2016). Seperti yang disimpulkan Burka dan Yuen (dalam Ghufron dan Rini, 2010) yaitu prokrastinator menganggap suatu pekerjaan itu sulit dan membosankan. Maka dari itu, individu merasa dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga menyebabkan individu menunda untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, maka individu harus mampu meyakinkan akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencari solusi untuk mengatasi permasalahan.

Beberapa guru di Sekolah Menengah Kejuruan yang berada di kota Bogor Jawa Barat mengeluhkan pembelajaran melalui daring karena dampak daring tersebut membuat para guru mengalami stres dikarenakan ketika proses daring dimulai masih banyak siswa yang belum bangun sehingga komunikasi yang terjadi antar guru dan siswa menjadi kurang baik karena proses belajar mengajar yang dilakukan melalui *Via WhatsApp* banyaknya pesan yang masuk dan belum sempat dibaca sudah masuk lagi pesan yang lainnya sehingga banyaknya tugas – tugas yang diberikan terlewatkan serta kurang semangatnya siswa dalam pembelajaran online ini, masih banyak terdapat siswa yang malas belajar melalui proses daring ini sehingga membuat guru harus mengirimkan pesan pribadi ke siswa masing-masing dari masalah inilah menyebabkan guru mengalami stress dalam mengajar karena tidak bisa mengendalikan siswanya ketika sedang belajar melalui daring (Ahda, 2020).

Selain melakukan kegiatan belajar mengajar, guru juga mempunyai tanggung jawab dirumah, dan disaat daring seperti ini sangat membuat guru merasa tertekan, karena kegiatan belajar mengajar dinilai kurang efektif sehingga orang tua seolah-olah menyalahkan guru. apalagi guru harus tetap hadir disekolah dan hanya berhadapan dengan laptop bukan siswa (Agustina, 2020). Walaupun aktivitas pembelajaran dilaksanakan dengan daring, namun guru juga diwajibkan hadir disekolah, hal ini membuat guru semakin stres karena jadwal dan pekerjaannya yang semakin bertambah. Sedangkan orang tua siswa menganggap guru hanya bisa memberi tugas kepada siswa dan tugas itu akan di bebankan kepada wali siswa dirumah, bagi wali yang tidak terima dengan keadaan ini sampai melakukan spam *chat* kepada guru.

Menurut penelitian Muhbar dan Rochmawati (2017) menyimpulkan bahwa 30,27% yang berarti 24.000 orang dari 80.000 guru mengalami stres dalam bekerja. Ketika guru mengalami stres maka akan berpengaruh pada kinerja guru tersebut. Ketika guru semakin tinggi mengalami stres, maka kinerja dan produktivitas guru akan menurun. Seperti dalam keadaan proses belajar mengajar sistem daring ini, guru mengeluh minim nya kemampuan akan keterampilan dan persoalan teknis pembelajaran sistem daring sehingga membuat guru merasa tertekan dan stres kemudian menghambat kinerja dan produktivitas guru. akibatnya pekerjaannya pun tidak mampu ia kerjakan semaksimal mungkin.

Penelitian yang dilakukan oleh Zetly (2019) mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan pada tenaga pendidik di kota Batam antara beban kerja mental dengan stres kerja. Ketika pendidik merasa beban kerja nya begitu berat

maka hal ini akan berpengaruh pada stres kerja pendidik. Semakin meningkat beban kerja maka semakin meningkat pula stres kerja yang dirasakan tenaga pendidik. Begitu juga sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan maka stres kerja juga akan menurun.

Dalam penelitian Nurdiawati dan Atiatunnisa (2018) mengemukakan hasil penelitian pada karyawan PT. Unggul Cipta Teknologi bahwa ada hubungan stres kerja fisiologis dan stres kerja psikologis dengan kinerja karyawan. Gejala fisiologi dan perilaku merupakan gejala yang dialami oleh penderita stres ringan, sedangkan gejala psikologis dan perilaku merupakan gejala yang dialami oleh penderita stres berat. Individu yang mengalami stres ringan maka akan merasakan sakit pada tubuhnya, seperti merasa otot-ototnya mulai tegang, keringat dingin, perut mual dan jantung terasa berdebar. Sedangkan stres berat akan menunjukkan perilaku mudah panik, emosi yang meledak-ledak dan juga mudah marah (Ferlia, 2016)

Stres merupakan fenomena yang akan terjadi dan semua orang pasti akan mengalami hal ini dalam kehidupan sehari-hari dan tidak akan dapat dihindari oleh siapapun. Stres merupakan suatu ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi fisik dan jalan pikiran seseorang. Seseorang yang mengalami stres akan merasa gelisah, panik, cemas bahkan depresi (Siagian, 2013). Individu merasa dirinya tidak mampu akan mengatasi permasalahan yang sedang dialami. Jika stres tidak diatasi dengan baik, maka berinteraksi dengan lingkungan sekitar akan sulit dilakukan dengan baik, baik dalam lingkungan luar maupun lingkungan pekerjaan. Stres kerja merupakan respon dimana seseorang melakukan

penyesuaian diri karena sebuah tuntutan di ruang lingkup pekerjaan, yang mempengaruhi proses psikologis maupun perbedaan individual yang bersifat psikologis ataupun fisik.

Stres yang dialami oleh guru mengakibatkan terganggunya pada proses pembelajaran. Tidak hadir mengajar, terjadi konflik dengan rekan kerja dan atasan, emosi tidak stabil merupakan perilaku kurang baik yang merupakan dampak stres secara berlebihan (Luma, 2018). ketika seseorang merasa beban kerjanya begitu berat, maka ia akan mengalami gangguan emosional yang tidak stabil, sehingga berakibat pada perilakunya, begitu juga yang dialami oleh guru, ketika merasa sangat lelah dengan segala tuntutan, maka akan berfikir untuk meninggalkan dan menunda pekerjaannya sampai individu merasa yakin dengan dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut penelitian Permatasari (2016) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara prokrastinasi kerja dan stres kerja, yang artinya semakin tinggi prokrastinasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja, dan begitu juga semakin rendah prokrastinasi kerja maka semakin rendah pula stres kerja pada PNS. Kamiko (2019) juga menghasilkan penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja. Yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja dan semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula prokrastinasi kerja. Dengan beban kerja yang berat dapat membuat seseorang mengalami stres dalam bekerja dan melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam bekerja. Enggan memulai pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Rima (2017) mengatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang negatif antara harga diri dengan prokrastinasi kerja pada karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini mengatakan bahwa semakin seseorang memiliki harga diri yang tinggi maka prokrastinasi yang berada dalam dirinya akan menurun. Seseorang yang dapat mengelola diri dengan baik, mencari jalan dan solusi untuk permasalahan-permasalahan yang dihadapi maka akan dapat bekerja dengan baik tanpa menunda-nunda pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang memiliki harga diri yang rendah, tidak dapat mengontrol diri sendiri, maka prokrastinasi dalam dirinya juga semakin tinggi.

Dalam penelitian Hendrawan (2018) menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif stres kerja dan kelelahan kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru sekolah Dasar. Yang artinya kelelahan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar. Semakin tidak lelah dan tidak stres maka semakin baik kinerja guru sekolah dasar tersebut. Begitu juga dengan ketika guru merasa beban kerjanya sangat berat pada kegiatan belajar mengajar sistem daring ini, maka guru akan merasa cepat lelah dan stres sehingga hal ini akan membuat dirinya merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga ia harus menunda dan mengulur waktu untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut. Stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi. Dengan adanya prokrastinasi maka akan menghambat pekerjaan sehingga kita tidak produktif dalam melaksanakan pekerjaan (Rusmaini, 2019)

Dalam penelitian yang dilakukan Sofyanty, 2017 juga mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Semakin tinggi stres

kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat prokrastinasi yang dilakukan. Yang artinya dengan adanya stres kerja maka akan meningkatkan tendensi perilaku prokrastinasi kerja.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait stres dan prokrastinasi dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan Prokrastinasi Kerja pada Guru Selama Proses Pembelajaran Dalam Jaringan”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian adalah “ apakah ada hubungan antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja pada guru selama proses pembelajaran dalam jaringan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja guru selama proses pembelajaran dalam jaringan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. 4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber data dalam bidang psikologi Industri dan Psikologi Pendidikan terkait Stres Kerja dan Prokrastinasi kerja pada guru dan sebagai sumbangan referensi penelitian dalam mengembangkan wawasan pengetahuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi mengenai stres selama proses pembelajaran dalam jaringan dengan perilaku prokrastinasi dan dampaknya yang terjadi pada guru sehingga dapat menjadi masukan untuk guru agar lebih tenang dan terbuka dan mencari solusi untuk mengatasi permasalahan dan melakukan pengelolaan waktu yang baik agar tidak terjadi prokrastinasi atau menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman di dalam dunia kerja di bidang pendidikan terkait mengelola stres dan penundaan dalam pekerjaan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Prokrastinasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prokrastinasi

Istilah prokrastinasi berasal dari istilah bahasa latin, yaitu *procrastinare* yang merupakan kombinasi dari dua kata, yaitu *pro* dan *crastinus*. *Pro* artinya gerakan maju, dan *crastinus* artinya miliki hari esok. Jika digabungkan maka artinya menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Prokrastinasi kerja yaitu perilaku menunda-nunda pekerjaan atau tidak segera memulai pekerjaannya (Ananta, 2018)

Prokrastinasi adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan namun terjadi kegagalan. Yang berarti merupakan suatu tindakan menunda-nunda tugas hingga timbul ketidaknyamanan. Prokrastinasi berarti individu yang menunda menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan, maka individu tersebut lebih suka menghabiskan waktu untuk menonton televisi atau sekedar ngobrol bersama temannya. Prokrastinasi yaitu adanya tindakan dari seseorang untuk menunda pekerjaan yang seharusnya dilakukan tetapi tidak dilakukan dan lebih banyak untuk melakukan suatu hal yang diluar dari pekerjaannya yang mengakibatkan timbulnya rasa tidak nyaman pada seseorang tersebut dalam melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Hidayah & Atmoko, 2014)

Prokrastinasi adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh dimana seseorang tidak mengerjakan suatu pekerjaannya dengan tepat waktu dan sering menunda apa yang menjadi tugasnya dan lebih memilih melakukan hal lain yang tidak ada

kaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya tersebut (Tambunan (Simanullang, 2020))

Dari penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian prokrastinasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja adalah suatu penundaan yang dimana individu tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya jika waktu sudah mendekati waktu deadline, karena individu merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dan memilih melakukan aktivitas lain.

2.1.2 Aspek-Aspek Prokrastinasi

Menurut Ferrari & McCown (dalam Sekar, 2020) aspek-aspek prokrastinasi yaitu sebagai berikut :

1. Perceived Time

Yaitu dimana individu menunda dalam memulai dan menyelesaikan tugas. Individu yang cenderung prokrastinasi yaitu orang-orang yang gagal menepati deadline. Ketika individu menunda memulai pekerjaannya ataupun menunda menyelesaikan pekerjaan yang sudah dimulainya.

2. Intention-Action

Jarak antara keinginan dan tindakan. Yaitu ketidakseimbangan waktu antara rencana dan performa yang sesungguhnya. Prokrastinator merasakan kesulitan dalam mengerjakan tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan. Ketika individu telah merencanakan untuk mengerjakan tugasnya, namun ketika telah tiba waktu yang direncanakan tetapi individu tidak mengerjakan sesuai

dengan apa yang telah direncanakan. Sehingga menjadi pemicu keterlambatan dalam mengerjakan tugas. 3. *Emotional Distress*

Yaitu dimana individu merasa cemas dalam tindakan prokrastinasi. Ketika individu melakukan penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul ketidaknyamanan bagi individu tersebut. Awal mulanya prokrastinator merasa tenang karena menganggap waktu masih cukup banyak, namun akan merasa cemas karena seketika waktu hampir habis namun belum menyelesaikan pekerjaannya.

4. *Perceived Ability*

Keyakinan terhadap kemampuan diri. Ketika individu merasa tidak yakin atau pun ragu terhadap kemampuannya dapat mengakibatkan individu menundaikan prokrastinasi. Karena individu merasa takut akan kegagalan yang mengakibatkan individu menyalahkan dirinya karena merasa tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik.

Dari penjabaran aspek-aspek prokrastinasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi memiliki 4 aspek, yaitu *Perceived Time, Intention-Action, Emotional Distress dan Perceived Ability*.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Menurut Millgram (dalam Permatasari, 2016) prokrastinasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

1. 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 :

a. Kondisi fisik

Faktor yang mempengaruhi timbulnya prokrastinasi dalam diri seseorang yaitu berupa keadaan fisik dan kesehatan seseorang tersebut. Contohnya seperti kelelahan, kelelahan yang dialami seseorang akan membuat seseorang cenderung melakukan prokrastinasi lebih tinggi dari pada yang tidak.

b. Kondisi psikologis

Faktor yang turut mempengaruhi prokrastinasi yaitu seseorang yang memiliki konsistensi kemampuan sosial yang tercermin dalam regulasi diri dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial.

2. Faktor Eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dari luar diri seseorang. Yaitu seperti pola asuh orang tua dan kondisi lingkungan sekitar yang kondusif.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres

Stres ialah suatu gangguan yang dirasakan oleh seseorang karena tekanan yang di rasakan dimana seseorang tersebut merasakan apa yang di lakukan tidak

sesuai dengan apa yang di harapkan atau sering mengalami kegagalan sehingga tekanan inilah yang membuat seseorang tersebut mengalami kesehatan mental serta fisik (Vanchapo, 2020) stres kerja juga dapat dikatakan sebagai ketidakmampuan seseorang dalam mengontrol suatu keadaan yang terjadi didalam hidupnya karena ketidakmampuan serta ketidaksesuaian kondisi yang tidak membantunya dan adanya suatu beban kerja yang tidak dapat di selesaikan maka inilah yang disebut dengan stres.

Stres adalah perasaan tertekan karena adanya permasalahan seperti adanya suatu beban yang tidak mampu di pikul oleh seseorang, kecemasan akan masa depan atau hal-hal yang dapat mengubah kehidupannya dan kondisi lain yang tidak memungkinkan orang tersebut dapat menerima keadaan yang ada karena adanya harapan yang diinginkan seseorang tersebut (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018). Stres kerja merupakan suatu kondisi yang tidak seimbang sehingga dapat mempengaruhi bagaimana tindakan emosional seseorang, cara berfikir seseorang didalam menghadapi kondisi yang tidak seimbang tersebut. Adapun stres ini juga bisa terjadi didalam dunia pekerjaan yang dimana bisa terjadi banyak permasalahan antar karyawan tempat bekerja (King (dalam Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018)).

Stres merupakan sebuah situasi adanya tekanan jasmani dan rohani karena terdapat desakan dan keharusan dalam diri dan kawasan sekitar (Rathus & Nevid (dalam Monica, 2017). Dalam hal ini individu yang merasa stres, yaitu ketika dimana individu tersebut merasa dirinya berada dalam suatu tekanan, baik dari segi diri seperti beban kerja maupun dari luar seperti lingkungan sekitar.

Smith (dalam Wijono, 2010) menyatakan bahwa stres dapat dilihat dari dua pandangan yang berbeda, dimana stres ialah hasil yang didapatkan dari suatu keadaan atau suatu kondisi tempat seseorang tersebut bekerja seperti lingkungan kerja yang kurang baik, pencahayaan, kebisingan ditempat kerja sehingga hal ini dapat membuat karyawan kurang semangat. Pandangan kedua, stres ialah hasil yang didapatkan dari dua faktor suatu organisasi yaitu ada atau tidak adanya kontribusi didalam menyelesaikan suatu tugas serta ada atau tidaknya dukungan dari suatu organisasi tersebut.

Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kejadian akibat dari interaksi antara seseorang dengan pekerjaannya. Secara umum, stres di definisikan sebagai kondisi dimana mengakibatkan terganggunya dalam tubuh seseorang oleh fungsi psikologis, mental, dan kimiawi (Nykodym dan George (dalam Wijono, 2010).

Stres yaitu keadaan dimana seseorang berhadapan dengan waktu, desakan, ataupun kemampuan seseorang yang berkaitan dengan apa yang ditekatkan oleh seseorang atau dan dengan hasil yang tidak dipandang pasti dan rumit. Kepuasan dan kualitas suatu pekerjaan dapat menjadi sebuah tolak ukur dari hasil yang dikembangkan dari desakan beban kerja yang sulit dan jangka waktu yang singkat. Artinya stres mempunyai dua makna yaitu stres yang bersifat positif dan stres yang bersifat negatif. Stres negatif yang akan membawa personal menuju tujuan, sedangkan stres negatif akan menghalangi mencapai tujuan. Gejala stres kerja positif yang dialami oleh pekerja yaitu contohnya seperti individu memperoleh *reward* ataupun memperoleh peluang untuk jabatan yang lebih

tinggi. Dan gejala stres kerja negatif yaitu contohnya ketika individu memperoleh hambatan karena berbagai kondisi di luar kontrol dalam mendapatkan tujuannya (Brief et al (dalam Wijono, 2010)). stres juga dapat dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan yaitu suatu pertanggung jawaban, desakan, merasa tertekan, kewajiban dan pada personal yang tidak mendapat kepastian di tempat kerja. Sumber daya merupakan suatu hal yang ada pada dalam diri individu untuk memenuhi berbagai tuntutan (Timothy, 2008)

Stres kerja merupakan kondisi dimana mengalami ketegangan, sehingga mengakibatkan tidak seimbang nya fisik dan psikis seseorang yang berpengaruh pada kognitif, emosional dan keadaan personal. Kemampuan individu terhadap lingkungan dapat terancam karena stres yang berlebihan. Seperti halnya pada diri karyawan gejala stres yang berkembang menjadi terganggunya pelaksanaan pekerjaan. (Rivai (dalam Vanchapo,2020)

Menurut Mangkunegara (2008) stres kerja merupakan dimana pekerjaan yang dihadapi bersifat menekan dan ditekan oleh perasaan pekerja tersebut. Seseorang yang mengalami stres kerja, maka akan merasa emosional, merasa tidak tenang, menyukai kesendirian, mengalami insomnia, tidak bisa santai, mengalami ketegangan, gugup dan pekerjaannya mengalami gangguan.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan atau perasaan tekanan yang dialami individu dalam menghadapi pekerjaan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja.

2.2.2 Aspek-aspek Stres

Menurut Robbin, 2002 stres dapat dikelompokkan kedalam tiga aspek, yaitu:

1. Aspek Fisiologis

Dalam aspek fisiologis terdapat beberapa gejala yaitu jantung berdetak kencang, perut mengalami gangguan, fisik terasa lelah, kematian, timbul gejala respirasi yaitu proses memasukan dan mengeluarkan udara ke dalam dan paru-paru, pola tidur tidak stabil, berkeringat, kulit yang bermasalah, dan yang berdampak buruk pada kesehatan tubuh hingga menyebabkan kangker.

2. Aspek Psikologis

Dalam aspek psikologis terdapat beberapa gejala psikis diantaranya timbulnya kecemasan, ketegangan, merasa tertekan, asing, jenuh, komunikasi kurang efektif dan mudah tersinggung, merasa frustrasi, marah dan kesal, membuat menjadi sensitif sehingga terjadinya kelelahan yang berakibatkan menurunnya fungsi dan berkurangnya kreativitas serta percaya diri yang berkurang dapat menimbulkan menurunnya harga diri.

3. Aspek Perilaku

Pada gejala perilaku yaitu termasuk malas dalam mengerjakan pekerjaan, berusaha menghindari pekerjaan, produktivitas dan kinerja menurun, kecanduan alkohol yang semakin meningkat, sabotase pekerjaan, pola makan yang tidak teratur dan stabil, tidak nafsu makan, berat badan menurun, tingginya perilaku

yang berisiko, agresif, hubungan antara teman dan keluarga kurang baik, dan munculnya perilaku bunuh diri yang di kombinasi dengan depresi.

2.2.3 Jenis-Jenis Stres

Ada empat kategori jenis stres Menurut Berney dan Selye (dalam Asih, Widhiastuti & Dewi, 2018) yaitu :

1. *Eustress (Good Stress)*

Eustress merupakan stres yang bersifat membangun sehingga memberikan efek yang baik serta memberikan manfaat kepada individu tersebut. Seperti sebuah tantangan yang berawal dari tanggung jawab yang tinggi, desakan waktu dan tugas yang berkualitas tinggi.

2. *Distress*

Distress merupakan stres yang bersifat negatif dan tidak adanya rasa kenyamanan serta memberikan efek yang buruk bagi individu. Seperti stres yang diakibatkan oleh trauma, tuntutan hidup maupun stres secara berlebihan yang tidak berkurang sehingga dapat menimbulkan individu mudah merasa sakit.

3. *Hyperstress*

Hyperstress merupakan stres yang memiliki volume berlebihan dan memiliki efek luar biasa untuk individu. Stres yang terjadi ketika individu tidak dapat mengatasi stres tersebut.

4. *Hypostress*

Hypostress merupakan stres yang diakibatkan oleh kehidupan yang monoton. Merasa bosan dan tidak mempunyai tantangan dalam hidupnya, sehingga dapat menjadikan sebagai pemicu stres.

2.2.4 Penyebab Stres

Menurut Vanchapo (2020) Ada 3 kategori potensi pemicu stres (stressor), yaitu :

1. Faktor Lingkungan

- a. Kawasan pekerjaan yang tidak memadai (suhu, ventilasi, cahaya, keramaian, dll)
- b. Perbedaan Kelompok
- c. Kekerasan ditempat kerja
- d. Pelecehan seksual
- e. Kemacetan lalu lintas

2. Faktor Organisasi

- a. Kewenangan dan keterampilan yang minim
- b. Kurangnya Peluang, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis
- c. Relokasi pekerjaan
- d. Minimnya penyuluhan
- e. Pekerjaan yang melelahkan

3. Faktor Pribadi

Faktor ini mencakup konflik keluarga, ekonomi dan individualitas

- a. Perselisihan karier dan tanggung jawab keluarga

- b. Ketidakpastian perniagaan
- c. Minimnya *reward* dan kesaksian kerja
- d. Kelelahan, kebosanan, ketidakpuasan kerja
- e. Masalah dengan partner kerja

2.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja

Stres yang dialami seseorang dapat bersumber dari individu, komunitas, masyarakat serta keluarga (Sarafino, 2008). Pada guru sumber stres dapat berasal dari beban dan tuntutan pekerjaan serta penyesuaian kondisi dan lingkungan. Stres dalam bekerja pada guru dapat mempengaruhi kinerja pada guru (Muhbar dan Rochmawati, 2017). Pada saat pembelajaran sistem daring, maka sistem mengajar juga harus menyesuaikan dengan keadaan sehingga menyebabkan individu mengalami stres dan melakukan penundaan dalam pekerjaan. Hal ini dalam penelitian Sofyanty (2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh pada prokrastinasi kerja. Prokrastinasi mampu mempengaruhi stres dan stres mampu mempengaruhi prokrastinasi. Siklus ini sangat saling berkaitan, dan hal ini dapat mengakibatkan rusaknya pada tubuh dan kemampuan bekerja menjadi kurang efektif, merasa gugup dan tertekan. Sebaliknya, belajar mengelola stres lebih efektif dapat membantu membuat kemajuan. Dapat disimpulkan bahwa stres bisa menjadi pemicu munculnya prokrastinasi kerja.

Pandangan behavioristik menjelaskan bahwa individu akan memilih tetap melakukan prokrastinasi untuk menghindari stres walaupun nantinya akan mendapatkan punishment seperti halnya harus terlambat tidur untuk menyelesaikan pekerjaan saat sudah mendekati deadline dan mendapatkan hasil

kerja yang kurang maksimal. Individu cenderung lebih memilih melakukan aktivitas dengan konsekuensi cukup baik dapat langsung dirasakan dibandingkan aktivitas dengan konsekuensi tertunda walaupun bernilai lebih baik, dengan kata lain prokrastinator lebih memilih menghindari stres yang dirasakan dalam waktu yang dekat dibanding memikirkan konsekuensi jangka panjangnya (Ferrari & McCown (dalam Monica 2017)).

Menurut pandangan Silver (dalam Ghufron & Risnawati, 2012) prokrastinasi berhubungan dengan pengerjaan bagian-bagian tugas yang lebih mudah. Seringnya individu berakhir pada ketidak berhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara sempurna karena tidak mengerjakan bagian tugas lainnya yang lebih kompleks. Lebih jauh silver menyebutkan bahwa stres menyebabkan kinerja individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan menjadi kurang kompleks, yaitu semakin tinggi intensitas stres maka semakin mungkin individu menunjukkan perfoma sederhana yaitu perilaku-perilaku yang didasari kemampuan kognitif yang tidak kompleks dan hanya membutuhkan pemikiran yang sedikit. Akibatnya, prokrastinator akan membuat perencanaan yang berlebihan, terlibat dalam hal-hal yang kurang berarti, dan bahkan melakukan suatu pekerjaan tertentu secara berulang-ulang tanpa benar-benar fokus pada langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang sedang dihadapi.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada hubungan antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja

Ho : Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode peneltitan ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yaitu metode yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka, untuk mendapatkan hasil adanya hubungan antara dua variabel dan seberapa besarnya hubungan yang disebabkan oleh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja pada guru selama proses pembelajaran sistem dalam jaringan.

3.1 Identifikas Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang yang akan diteliti tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulannya Sugiyono (2009). Variabel yang diteliti mengacu pada penelitian tentang bagaimana hubungan antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja pada guru selama proses pembelajaran sistem daring sehingga identifikasi variabelnya yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Stres Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Prokrastinasi Kerja

3.2. Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Prokrastinasi kerja

Prokrastinasi adalah suatu penundaan yang secara sengaja dilakukan. Artinya individu sengaja menunda-nunda dan mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan hingga batas deadline,

Prokrastinasi kerja adalah perilaku menunda-nunda pekerjaan atau tidak segera memulai pekerjaannya (Ananta, 2018).

Prokrastinasi pada guru diukur dengan menggunakan skala yang dimodifikasi dari Sekar (2020) dengan teori dari Ferrari & McCown (dalam Sekar, 2020) yang terdiri dari 4 aspek yaitu : *perceived time*, *intention-action*, *emotional distress*, dan *perceived ability*. Skala ini terdiri dari 18 aitem dan terdapat rentang 1-4 sebagai skala respon yang menunjukkan sangat setuju-sangat tidak setuju.

3.2.2 Definisi Operasional Stres kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana perasaan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini seperti mengalami ketegangan, kecemasan, gugup, emosi tidak stabil, tidak tenang, sulit tidur dan tegangan darah meningkat. Seseorang yang mengalami stres tersebut merasakan apa yang ia lakukan tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan atau sering mengalami kegagalan sehingga tekanan inilah yang membuat seseorang tersebut mengalami kesehatan mental serta fisik (Vanchapo, 2020).

Stres kerja diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh Tosziah (2018) kemudian dimodifikasi oleh Refiany (2019) berdasarkan 3 aspek : aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Skala ini berisi 25 item pernyataan menggunakan skala *Likert*.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi adalah sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, nilai, peristiwa dan sebagainya sehingga objek inilah yang nantinya akan menjadi sumber data penelitian Bungin (2005). Sehingga populasi merupakan seluruh objek yang akan kita teliti dan menjadikan objek tersebut sebagai data dari penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Swasta di kota Pekanbaru yang berjumlah 1733 orang.

Tabel 3.1
Nama-nama SMK Swasta Dikota Pekanbaru

No	Satuan Pendidikan	Jumlah Guru
1	SMK Keuangan Pekanbaru	50
2	SMK Penerbangan SPAN	23
3	SMK Plus Terpadu	25
4	SMK 5 Agustus Pekanbaru	18
5	SMK Akbar Pekanbaru	38
6	SMK Al-Quran Dan Dakwah Alam	5
7	SMK Dirgantara Riau	24
8	SMK Inovasi Riau	12
9	SMK IT Al-Azhar	16
10	SMK IT Alhisa Pekanbaru	12
11	SMK Metta Maitreya	30
12	SMK Migas Bumi Melayu Riau	16
13	Smk Setia Dharma	18
14	SMK Sulthan Muazzam Syah	14
15	SMKS Analisis Kesehatan Yayasan Abdurrah	78

	Pekanbaru	
16	SMKS Bina Terampil Pekanbaru	11
17	SMKS Bina Profesi Pekanbaru	26
18	SMKS Darel Hikmah Pekanbaru	16
19	SMKS Dharma Loka Pekanbaru	40
20	SMKS Dwi Sejahtera Pekanbaru	35
21	SMKS Ekatama Pekanbaru	37
22	SMKS Farmasi Ikasari Pekanbaru	69
23	SMKS Global Pekanbaru	20
24	SMKS Hasanah Pekanbaru	73
25	SMKS Ibnu Taimiyah Pekanbaru	35
26	SMKS Insan Terpuji	11
27	SMKS Kansai Pekanbaru	28
28	SMKS Kesehatan Pro Skill Indonesia	30
29	SMKS Labor Binaan Fkip Unri Pekanbaru	42
30	SMKS Manajemen Penerbangan	42
31	SMKS Migas Teknologi Riau	34
32	SMKS Muhammadiyah 1 Pekanbaru	94
33	SMKS Muhammadiyah 2 Pekanbaru	81
34	SMKS Muhammadiyah 3 Terpadu	46
35	SMKS Multi Mekanik Masmur Pekanbaru	62
36	SMKS Nasional Alhuda	15
37	SMKS Nurul Falah Pekanbaru	28
38	SMKS Perbankan Riau	65
39	SMKS PGRI Pekanbaru	57
40	SMKS Saintika Pekanbaru	21
41	SMKS Taruna Masmur	18
42	SMKS Taruna Pekanbaru	63
43	SMKS Taruna Satria Pekanbaru	36
44	SMKS Teknologi Riau	26
45	SMKS Telkom Pekanbaru	79

46	SMKS Tigama Pekanbaru	15
47	SMKS Tunas Karya Pekanbaru	26
48	SMKS Ummu Al Qura	9
49	SMKS Yabri Terpadu	31
50	SMKS Yappi Pekanbaru	20
51	SMKS Ykwi Pekanbaru	13
TOTAL		1733

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Riau 2021

3.3.2 Sampel penelitian

Sampel penelitian yaitu pengambilan sampel yang dimana mewakili dari besarnya populasi Bugin (2005) sample penelitian adalah mengambil objek dari suatu populasi sehingga suatu populasi tersebut dapat diwakilkan oleh sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = N (1 + N e^2)$$

Ket : n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : nilai kritis (batas penelitian) yang diharapkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel pada populasi terjadi kesalahan)

pengambilan sampel yang telah dilakukan, memperoleh hasil melalui perhitungan dengan nilai kritis (batas ketelitian) sebesar 10% yaitu sebagai berikut :

$$n = N (1 + N e^2)$$

$$n = 1733 (1 + 1733 \cdot 0.01)$$

$$n = 1733 / 18,33$$

$$n = 94,54$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel minimal yaitu sebanyak 95 orang, sehingga ditentukan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Penelitian

No	Satuan Pendidikan	Jumlah
1	SMKS A	20
2	SMKS B	20
3	SMKS C	20
4	SMKS D	20
5	SMKS E	20
	Jumlah	100

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengambilan sampel menggunakan *cluster* yaitu dengan cara randomisasi terhadap kelompok, bukan pada personal maupun individu (Azwar, 2010). Teknik ini digunakan peneliti karena populasi SMK Swasta di kota Pekanbaru terdiri dari kluster-kluster atau rumpun-rumpun sekolah. Berdasarkan randomisasi pada 51 SMK Swasta di kota Pekanbaru, maka peneliti memperoleh sebanyak 5 SMK Swasta yang dapat

dijadikan sampel penelitian. Yang mana penetapan jumlah sekolah ini berdasarkan pertimbangan bahwa jumlah guru dari 5 SMK Swasta tersebut telah memenuhi jumlah sampel minimal yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 100 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan instrumen penelitian berupa skala. Menurut Azwar (2012) skala adalah suatu alat pengumpulan data kuantitatif berupa sejumlah pernyataan. Istilah skala lebih banyak dipakai untuk menamakan alat ukur atribut non-kognitif khususnya yang diujikan dalam format tulis. Untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dalam penelitian ini digunakan metode skala untuk variabel stres kerja dengan prokrastinasi.

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala yang disusun menggunakan skala *Likert* (Azwar, 2012). Sebagaimana skala *Likert* yang memiliki lima alternatif jawaban. Skala dalam penelitian ini dibuat dalam empat alternatif jawaban dengan menghilangkan netral untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok. Penilaian skala ini berkisar dari 4 (empat) hingga 1 (satu) untuk pernyataan *favourable* dan 1 (satu) hingga 4 (empat) untuk pernyataan *unfavourable*.

3.4.1 Skala Prokrastinasi Kerja

Skala prokrastinasi kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang di modifikasi dari skala yang di buat oleh Sekar (2020) dengan teori Ferrari yang memiliki 4 aspek. aspek-aspek skala prokrastinasi kerja dalam

penelitian ini dijabarkan dalam bentuk aitem-aitem yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavorable*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Blue Print* Skala Prokrastinasi Kerja sebelum *Try Out

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah Aitem
<i>Perceived Time</i>	1, 2, 3, 4	<u>5, 6</u>	6
<i>Intention-Action</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	0	6
<i>Emotional Distress</i>	13, <u>16</u>	<u>14, 15</u> , 17, 18	6
<i>Perceived Ability</i>	19, 21, 22, 23	<u>20, 24</u>	6
Jumlah	16	8	24

Keterangan : tanda yang digaris bawah adalah aitem yang gugur

Setelah melakukan uji coba yang dilakukan pada 30 orang guru SMK Swasta X di kota Pekanbaru, maka diperoleh nilai reliabilitas yaitu 0,812 kemudian peneliti melakukan seleksi aitem dengan menggunakan batas nilai daya deskriminasi aitem $> 0,30$. Apabila aitem memiliki nilai daya deskriminasi kurang dari 0,30 maka aitem dinyatakan gugur yang berarti aitem harus dibuang. Setelah melakukan uji coba maka aitem yang semula 24 berubah menjadi 18 aitem, dan realibilitas meningkat menjadi 0,886. Terdapat 6 aitem yang dinyatakan gugur dari 24 aitem yaitu, 6, 14, 15, 16, 20, 24. Distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Blue Print Prokrastinasi Kerja Setelah TryOut

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah Aitem
<i>Perceived Time</i>	1, 2, 3, 4	5	5
<i>Intention-Action</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	0	6
<i>Emotional Distress</i>	13	17, 18	3
<i>Perceived Ability</i>	19, 21, 22, 23	0	4
Jumlah	15	3	18

3.4.2 Skala Stres Kerja

Skala stres kerja ini diadopsi dari skala stres kerja oleh Refiany (2019). Skala stres kerja dalam penelitian ini terdiri dari 25 aitem. Bentuk skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* berisikan butir yang pernyataan yang harus dijawab oleh partisipan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.5
Blue Print Skala Stres Kerja

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah Aitem
Aspek Fisiologis	4, 16, 19, 21	1, 10, 14, 17, 20	9
Aspek Psikologis	8, 9, 11, 13, 15, 18	12, 22, 24	9
Aspek Perilaku	2, 3, 6, 7	5, 23, 25	7
Jumlah	14	11	25

3.5 Uji Coba Alat Ukur

Untuk mengetahui apakah suatu aitem layak dijadikan sebagai alat ukur, maka perlu dilakukan uji alat ukur dengan uji validitas dan uji realibilitas terhadap aitem-aitem yang akan dijadikan sebagai alat ukur. Validitas dan realibilitas adalah hal yang harus diketahui sebelum digunakannya suatu alat ukur. Dengan mengukur tingkat validitas dan realibilitas maka akan diketahui seberapa besar keakuratan informasi keadaan subjek oleh alat ukur tersebut. Adapun bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam mengambil kesimpulan mengenai keadaan subjek yang sebenarnya (Azwar, 2010).

3.5.1 Uji Validitas

Validitas yaitu akurasi alat ukur terhadap apa yang akan diukur. Se jauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2010). Kevalidan alat ukur dapat dilihat dari jika hasil pengukuran yang dilakukan dalam penelitian sesuai dengan apa yang menjadi maksud dan tujuan pengukuran. Peneliti melakukan uji validitas skala dengan menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan suatu keputusan melibatkan pemikiran mengenai kesamaan aitem, dengan tujuan untuk mengukur skala yang membutuhkan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang berkompeten.

3.5.1 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas yaitu untuk melihat ketetapan atau konsistensi suatu alat ukur dalam pemakaiannya atau bisa dikatakan alat ukur mempunyai nilai yang konsisten dalam penggunaan perbedaan waktu dan tempat yang dilakukan berkali-kali. Suatu pernyataan dinyatakan reliabel jika dapat memberikan hasil yang tepat. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan skor realibilitas *Alpha Cronbach* (α) sehingga diketahui nilai lebih dari $> 0,6$ atau mendekati 1 dengan menggunakan

rumus koefisien realibilitas alpha dengan bantuan program spss 17.0 for windows (Ghozali, 2011).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi sudah berdistribusi normal dan apakah data tersebut sudah dapat mewakili populasi. Diharapkan nilai *signifikan* lebih dari $> 0,05$ agar data dapat berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows*.

3.6.2 Uji Linearitas

Data dapat dikatakan linear jika nilai *signifikansi* lebih kecil dari $< 0,05$ dan akan membentuk garis lurus. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian *test for linearity* dengan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Analisis selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menguji hipotesis dengan cara menguji *korelasi pearson*. Analisis ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara Stres kerja dengan prokrastinasi kerja pada guru selama proses pembelajaran sistem daring

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

Langkah awal yang dilakukan peneliti adalah menentukan tempat/lokasi untuk dijadikan penelitian. Peneliti menentukan subjek sesuai dengan kriteria dalam penelitian yaitu guru SMK Swasta di Kota Pekanbaru.

Pertama yang dilakukan adalah meminta izin penelitian dan permintaan data kepada Dinas Pendidikan pada tanggal 7 Maret 2021 untuk melaksanakan penelitian. Setelah surat izin yang akan disampaikan kepada beberapa Sekolah SMK keluar pada tanggal 10 Maret 2021 beserta data seluruh sekolah SMK Swasta beserta gurunya di Kota Pekanbaru, maka didapatkan data 51 SMK Swasta di Kota Pekanbaru beserta gurunya sebanyak 1733.

Persiapan langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah meminta izin kepada peneliti sebelumnya dengan mengirimkan email terkait permohonan izin untuk menggunakan skala penelitian yang disusun oleh Refiany, (2019). Pada tanggal 25 februari 2021 peneliti mengirimkan *Direct Message* kepada Petriana Refiany yang merupakan peneliti sebelumnya yang menyusun skala Stres Kerja dan beberapa jam kemudian peneliti sebelumnya membalas *Direct Message* untuk memberikan izin menggunakan alat ukur yang sudah di modifikasi dari Tosziah (2018)

Pada tanggal 27 februari 2021 peneliti mengirimkan email terkait permohonan izin untuk memodifikasi Skala penelitian yang di buat oleh Sekar

(2020) dan pada tanggal 30 februari 2021 peneliti sebelumnya memberi izin untuk memodifikasi alat ukur yang dibuatnya. Setelah memodifikasi alat ukur tersebut peneliti melakukan try out pada tanggal 22 maret 2021 dengan memberikan kuesioner kepada guru SMK Swasta x yang telah ditetapkan sebagai subjek dan mengambil kembali kuesioner tersebut pada tanggal 29 maret 2021.

4.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dimulai pada tanggal 1 April 2021 hingga 26 April 2021 tepatnya selama 26 hari, dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan yaitu berjumlah 100 orang guru SMKS di Kota Pekanbaru. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan memberikan kuesioner secara langsung yang berisi skala stres kerja dan prokrastinasi kerja. Setiap sampel mendapat satu angket yang berisi 25 aitem skala stres kerja dan 18 aitem skala prokrastinasi kerja.

4.3 Data Demografi

Tabel 4.1

Data Demografi Penelitian

Data Demografis		F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	31.0
	Perempuan	69	69.0
Usia	20- 30tahun	47	47.0
	31-40 tahun	35	35.0
	41-50 tahun	12	12.0
	>50 tahun	6	6.0
Lama Bekerja	1-5 tahun	53	53.0
	6-10 tahun	22	22.0
	>10 tahun	25	25.0

Penelitian dilakukan di beberapa SMKS di kota Pekanbaru dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang guru. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat bahwa perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki dengan nilai 69.0 %, berusia 20 hingga 30 tahun 47.0% dan bekerja kurang lebih 1-5 tahun sebanyak 53.0%.

4.4 Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi data peneliti berdasarkan Hubungan antara Stres Kerja dengan Prokrastinasi Kerja pada Guru Selama Proses Pembelajaran Sistem Dalam jaringan. Setelah dilakukan penelitian dengan mengisi skala yang telah diberikan kepada responden dan dilakukan skoring yang diolah dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil dari data tersebut yang diuraikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Empirik				Data Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	40	76	56.26	5.706	25	100	62.5	69
Prokrastinasi Kerja	28	63	40.96	5.858	18	72	45	9

Hasil data dari tabel diatas dapat dilihat untuk skala Stres Kerja diperoleh Mean (Rata-rata) sebesar 56.26 dengan sd 5.706 dan pada skala Prokrastinasi Kerja bahwa nilai Mean (Rata-rata) pada data Empirik yang diperoleh oleh SPSS 17 yaitu 40.96 dengan sd 5.858. sedangkan pada data Hipotetik diperoleh Mean (Rata-rata) 62.5 dengan sd 69 untuk skala Stres Kerja. dan Mean (Rata-rata) 45 dengan sd 9 pada skala Prokrastinasi Kerja .

Berdasarkan tabel diatas, skor Stres Kerja dan Prokrastinasi Kerja diuraikan dengan cara kategorisasi. Kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan secara berjenjang menggunakan aspek yang diukur. Pengelompokkan berdasarkan data empirik dari tabel 4.2 dengan rumus kategorisasi pada tabel 4.3 dibawah :

Tabel 4.3
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$

Keterangan :

M : Mean Empirik

SD : Standar Deviasi

Dari rumus yang dijabarkan diatas, maka untuk variabel Prokrastinasi Kerja dalam peneitian ini terbagi menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kategori skor Stres Kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Stres Kerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X > 64$	9	9.0
Tinggi	$59 < X < 64$	22	22.0
Sedang	$53 < X < 64$	48	48.0
Rendah	$47 < X < 53$	17	17.0
Sangat Rendah	$X < 47$	4	4.0
Jumlah		100	100.0

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek penelitian ini, memiliki skor Stres Kerja menunjukkan pada rentang kategori sedang dengan jumlah sampel sebanyak 48 dari 100 sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 48.0%. Selanjutn dapat kita lihat kategorisasi nilai skala Prokrastinasi Kerja pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Prokrastinasi Kerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X > 50$	9	9.0
Tinggi	$43 < X < 50$	20	20.0
Sedang	$38 < X < 43$	32	32.0
Rendah	$32 < X < 38$	35	35.0
Sangat Rendah	$X < 32$	4	4.0
Jumlah		100	100.0

Pada tabel kategori diatas, maka dapat dilihat bahwa pada variabel Prokrastinasi Kerja kebanyakan subjek dalam penelitian ini pada rentang rendah dengan jumlah 35 sampel dari 100 sampel yang menjadi responden, dengan persentase yang diperoleh yaitu 35.0 %.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas sebaran data, maka perlu dilakukan uji normalitas dengan menggunakan *SPSS 17,0 For Windows* dengan *kolmogorov – Smirnov test* berdasarkan ketentuan apabila sinifikansi lebih besar dari 0,05 maka sebaran data berdistribusi normal begitu juga sebaliknya, jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas pada kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	0,053	Normal
Prokrastinasi Kerja	0,071	Normal

Pada tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada skala Stres Kerja mendapatkan *signifikansi* sebesar 0,053 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Pada skala Prokrastinasi Kerja *signifikansi* menunjukkan angka 0,071 yang juga berarti lebih besar dari 0,05. Maka data berdistribusi normal. Hal ini berarti kedua data variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas untuk menguji kekuatan hubungan antara Stres Kerja dan Prokrastinasi Kerja yang diperoleh melalui *SPSS 17,0 For Windows* dengan ketentuan data dapat dikatakan linear jika nilai *sig (p)* dari *F (Linearity)* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut. Hasil uji lenearitas dapat dilihat pada tabel 4.6 tersebut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas

	F	Sig
<i>Linearity</i>	4,751	0,032

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai uji linearity yang telah dilakukan pada skala Stres Kerja dan Prokrastinasi Kerja menghasilkan F (*Linearity*) = 4,751 dengan $sig = 0,032$ yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Stres Kerja dan Prokrastinasi Kerja adalah Linear.

4.3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan *SPSS 17 For Windows* dengan uji *korelasi pearson product momen* berdasarkan ketentuan jika nilai $sig < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05) maka hipotesis diterima yaitu ada hubungan antara Stres Kerja dengan Prokrastinasi Kerja, begitu juga sebaliknya.

Adapun pedoman untuk melihat kekuatan hubungan menurut Siregar (2013) dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Dalam melihat arah korelasi dapat dilihat pada angka *correlation coefficient* yang dimana besarnya nilai *correlation coefficient* berada antara +1 s/d -1 yang dimana jika *correlation coefficient* bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel searah dan jika nilai *correlation coefficient* *negative*, maka hubungan antara kedua variabel tidak searah. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat dibawah ini pada tabel 4.8 :

Tabel 4.9
Uji Korelasi Pearson

		Stres	Prokrastinasi
Stres Kerja	Pearson	1	.210*
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.036
	N	100	100
Prokrastinasi Kerja	Pearson	.210*	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.036	
	N	100	100

Pada tabel diatas, telah diketahui nilai pada tabel *correlation* diketahui memperoleh nilai *sig (2-tailed)* 0,036 yang dimana nilai *sig (2-tailed)* 0,036 < lebih kecil dari 0,05 yang artinya adanya hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel stres kerja dengan prokrastinasi kerja sehingga H_0 diterima H_a ditolak. Hasil dari uji hipotesis juga memperoleh angka koefisien korelasi yaitu sebesar 0,210 yang memiliki arti tingkat kekuatan korelasi (hubungan) antara

variabel stres kerja dengan prokrastinasi kerja sebesar 0,210 atau dikatakan mempunyai hubungan yang lemah.

Adapun angka koefisien korelasi pada hasil data dapat dilihat memiliki nilai positif yaitu 0,210 sehingga jika berhubungan positif maka kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka prokrastinasi kerja semakin meningkat dan jika semakin rendahnya stres kerja maka prokrastinasi kerja juga semakin menurun.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, diketahui bahwa ada 100 responden yang mengisi penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan berjumlah 69 responden (69,0%) rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 47 responden (47,0%) dan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 53 responden (53,0%).

Hasil analisis data kategorisasi pada stres kerja dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 48 dari 100 orang yang menjadi responden termasuk kedalam kategori sedang dengan persentase sebesar 48,0% hal ini menunjukkan bahwa responden mengalami stres yang tergolong sedang, Stres merupakan suatu ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi fisik dan jalan pikiran seseorang. Seseorang yang mengalami stres akan merasa gelisah, panik, cemas bahkan depresi (Siagian, 2013). Stres yang dialami oleh guru mengakibatkan terganggunya pada proses pembelajaran. Tidak hadir mengajar, terjadi konflik dengan rekan kerja dan atasan, emosi tidak stabil merupakan perilaku kurang baik yang merupakan dampak stres secara berlebihan (Luma, 2018). Sedangkan pada prokrastinasi kerja terdapat 32 responden dengan persentase 32,0% termasuk

kategori rendah. Hal ini berarti prokrastinasi pada guru SMKS di Kota Pekanbaru tergolong rendah. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Ferrari bahwa sebanyak 20 % pria dan wanita diseluruh dunia adalah prokrastinator.

Hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov test* menunjukkan bahwa data yang didapat yaitu pada stres kerja sebesar 0,053 dan prokrastinasi kerja sebesar 0,071 yang jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Artinya hasil menunjukkan bahwa kedua data berdistribusi normal. Dengan hasil uji linieritas yaitu sebesar 0,032 yang berarti stres kerja dan prokrastinasi kerja adalah linier Hal ini menunjukkan bahwa untuk uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi *pearson*, artinya ada hubungan yang positif antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja.

Penelitian ini dilakukan yaitu dengan tujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Guru Selama Proses Pembelajaran Dalam Jaringan. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif yaitu (r) 0,210 dengan signifikansi sebesar 0,036 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dengan Prokrastinasi Kerja. Maka penelitian berdasarkan sesuai dengan hipotesis dugaan. Semakin tinggi Stres Kerja maka semakin tinggi pula Prokrastinasi Kerja pada Guru Selama Proses Pembelajaran Daring. Begitu juga sebaliknya semakin rendah Stres Kerja maka semakin rendah pula Prokrastinasi Kerja.

Silver (dalam Ghufron & Risnawati, 2012) juga menyampaikan pendapatnya bahwa stres menyebabkan kinerja individu dalam mengerjakan suatu tugas menjadi kurang kompleks, dengan kata lain semakin tinggi intensitas stres maka semakin mungkin individu menunjukkan perilaku-perilaku yang didasari kemampuan kognitif yang tidak kompleks dan hanya membutuhkan pemikiran yang sedikit. Sehingga prokrastinator akan membuat perencanaan yang berlebihan terlibat dalam hal-hal yang kurang berarti, dan bahkan melakukan pekerjaan tertentu secara berulang-ulang tanpa benar-benar fokus pada langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

Jika seseorang tidak dapat mengelola stres dalam bekerja, maka akan merasakan mudah lelah, gugup, cemas dan merasa tertekan serta merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan, sehingga muncul perilaku menunda-nunda dalam bekerja. Stres dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja pada guru. Ketika guru merasa stres dalam bekerja maka akan berdampak pada pekerjaannya tersebut seperti menunda-nunda pekerjaan untuk menghindari stres tersebut (Muhbar dan Rochmawati, 2017)

Penelitian ini juga didukung oleh Sofyanty (2020) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Ketika individu mengalami stres kerja maka akan mempengaruhi perasaan dalam bekerja seperti gelisah, tidak tenang juga dapat menurunkan komitmen dan motivasi dalam bekerja sehingga menyebabkan stres kerja dan menimbulkan perilaku prokrastinasi pada karyawan Guru yang mengalami stres kerja juga akan mengalami penurunan motivasi dalam bekerja dan merasa lelah serta merasa tidak

mampu menyelesaikan pekerjaannya sehingga mengalami penundaan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja dapat menimbulkan perilaku prokrastinasi, yang mana perilaku prokrastinasi merupakan perilaku yang tidak baik untuk dimiliki oleh guru. Guru dalam proses pembelajaran berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi siswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal dengan mendayagunakan semua sarana pembelajaran yang tersedia serta sistem pembelajaran yang kondusif (Habiby, 2013)

Pada penelitian ini memang menunjukkan bahwa stres memiliki sumbangan terhadap variabel prokrastinasi, tetapi dalam hal ini ada juga faktor lain. Faktor tersebut menurut Burka dan Yuen (2008) yaitu : konsep diri, tanggung jawab, keyakinan diri dan merasa cemas akan evaluasi yang diterima, memberi keputusan cukup sulit, memberontak pada pengawasan dari penguasa, minimnya desakan dari tugas atau pekerjaan, standar yang meninggi mengenai kemampuan seseorang. Hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu stres memiliki pengaruh pada prokrastinasi, namun juga ada faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap prokrastinasi yang tidak peneliti teliti dalam penelitian ini.

Adapun kesulitan dalam penelitian ini adalah sulit mendapatkan sampel karena tidak semua sekolah mau diteliti dan ketika penyebaran kuesioner sudah dilakukan cukup sulit para responden untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner tersebut dan kondisi guru pada saat mengisi skala tidak bisa diprediksi.

oleh karena itu penelitian dilakukan cukup lama meskipun penelitian dilakukan penyebaran skala secara langsung. Pada saat memberikan skala juga peneliti hanya memberikan kepada Tata Usaha sekolah karena adanya wabah *covid-19* sehingga pertemuan perlu dibatasi tidak bisa melakukan sosialisasi atau untuk menjelaskan pengisian skala kepada setiap-tiap guru. sehingga penyebaran skala hanya diberikan kepada Tata Usaha untuk disebarkan kepada guru di sekolah tersebut.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uji analisis pada penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan prokrastinasi kerja pada guru selama proses pembelajaran sistem daring. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja yang dilakukan oleh guru tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami maka semakin rendah pula prokrastinasi yang dilakukan oleh guru tersebut.'

5.2 Saran

5.2.1 kepada Guru

Kepada para guru diharapkan agar lebih bisa mengelola stres dengan baik dengan mengadakan diskusi terbuka mengenai kesulitan-kesulitan yang dialami sehingga dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu, juga menggunakan waktu sebaik mungkin, mengatur waktu dengan tepat agar tidak lalai dalam bekerja, memperbanyak bersabar dan meningkatkan ibadah agar tidak tersulut emosi dan stres. Sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik meskipun pada saat pembelajaran sistem daring.

5.2.2 Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini sebagai bentuk perbandingan dengan memperluas sampel penelitian dan mencari variabel lain yang mempengaruhi prokrastinasi kerja pada guru

seperti kontrol diri, lingkungan kerja dan sebagainya. Juga melakukan penelitian kembali dengan tingkatan guru yang berbeda atau lebih di spesifik kan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Z. (2018). *Rahasia Kebiasaan Hidup Orang Sukses dan Kaya Yang Tidak Dilakukan Orang Biasa*. Yogyakarta: Kaktus.
- Asih, W. d. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: University Press.
- Atmoko, N. H. (2014). *Landasan Sosial Budaya Dan Psikologis Pendidikan : Terapannya Di Kelas*. Penerbit Gunung Samudera.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Evayanti, E. (2020). Efektivitas Pembelajaran Melalui Metode Daring (Online) Dalam Masa Darurat Covid-19. *Artikel Guru*.
- Fahmawanti Sekar, D. R. (2020). Hubungan Self Efficacy Terhadap Prokrastinasi Guru Pendidik di SMP N 1 Kretek. *Psyche 165 Journal, Vol. 13 No. 1, Januari 2020*. 126-131
- Ferlia, D. A. (2016). Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita Di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Vol. 4 No 3. Juli 2016*.
- Ferrari, J. R., Johnson, J.L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance*. New York: Plenum Press.
- Fitriani, R. S. (2017). Hubungan Antara Harga Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-teori Psikologi*, Cetakan 1. Yogyakarta Arr Ruzz Media Group

Habiby, W. N. (2017). *Prokrastinasi Guru*. PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta. 556-571

<https://ibtimes.id/repotnya-guru-di-masa-wabah/> 27/04/2020

<https://intens.news/Bukan-hanya-orang-tua-dan-siswa-guru-pun-mengaku-stres-saat-daring/oktober/2020>

Kamiko, N. P. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Bukittinggi. *Skripsi*.

Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru di SDN se Kecamatan Batuda Kabupaten Gorontalo. 39-46

Monica, C. (2017). Hubungan Antara Stres Menyelesaikan Skripsi Dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. *Skripsi*.

Permatasari, A. I. (2016). Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada PNS. *Naskah Publikasi*.

Rochmawati, F. M. (2017, November). Hubungan Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Keperawatan, Vol 5 No 2*, 82-86.

Sarafino, E. P. (2008) *Biopsychosocial Interactions (6th ed)*. New York: John Wiley & Sons.

Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanullang, I. (2020). *Manjemaat*. Medan: Komsos.

Sofyanty, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja. *Jurnal Ecodemica, Vol 1 No 2 September 2017*.

Sofyanty, D. (2020). prokrastinasi kerja ditinjau dari stress kerja dan kepuasan kerja. *jurnal ilmiah manajemen ubhara vol 2. No.2* . 102-112

- Steel, P. (2007). *The Nature Of Procrastination: A meta-analitic and Theoretical Review of Quintessential Self-regulatory Failure. Psychological Bulletin*, 133, 65-94
- Vanchapo, A. R. (2020). *Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media-Pasuruan.
- Wiworo, A. A. (2016). Hubungan Stres Dengan Prokrastinasi Pada Mahasiswa. *psikovidya Vol. 20 No. 1 April 2016.32-39*
- Zetly, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol. 4 No. 2 Mei 2019.*

