

BAB II

KAJIAN TEORETIS, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoretis

2.1.1 Prokrastinasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prokrastinasi Kerja

Penggunaan istilah prokrastinasi pada awalnya digunakan oleh Brown dan Holzman yang mana kata prokrastinasi diambil dari Bahasa Latin, yaitu *pro* yang berarti meneruskan atau mendorong ke depan dan *crastinus* yang berarti milik hari esok. Jika digabung prokrastinasi bermakna meneruskan/melakukan di hari esok dapat didefinisikan secara ilmiah sebagai sikap penundaan atau kecenderungan menunda-nunda untuk memulai suatu pekerjaan (Suprihatin Ningsih, 2015:217). Sementara menurut Ghufron (2011:149), prokrastinasi merupakan suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan terus menerus dengan cara melakukan aktifitas lain yang tidak diperlukan dalam suatu pengerjaan. Lain lagi dengan Hidayah (2014:81) yang menafsirkan prokrastinasi adalah kegagalan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan.

Jika pada dunia kerja yang sifatnya formal, prokrastinasi kerja terjadi ketika pegawai dengan sengaja menunda pekerjaannya baik ketika memulai, mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai akan lebih melakukan pekerjaan yang bukan menjadi prioritasnya dan secara umum yang lebih menyenangkan untuk dilakukan seperti bermain *game*, *coffee time*,

berbincang dengan rekan kerja dan lainnya. Prokrastinasi kerja dilakukan oleh pegawai dengan alasan tidak disukainya pekerjaan yang diembannya bahkan karena tanpa alasan yang jelas (Imaduddin, 2018). Orang yang melakukan prokrastinasi disebut dengan prokrastinator berisiko besar pada kesehatan mental karena kemungkinan besar pekerjaan menjadi tanggung jawabnya tidak dapat terselesaikan dengan baik sehingga menimbulkan perasaan gagal dan stress kerja akibat dari menumpuknya pekerjaan di batas akhir (*deadline*).

Berdasarkan pada pengertian-pengertian dari para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa prokrastinasi kerja adalah suatu penundaan pekerjaan dengan sengaja dengan melakukan aktivitas lain yang diprioritaskan sehingga menyebabkan terjadinya kegagalan dalam mencapai tujuan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Prokrastinasi Kerja

Adapun faktor-faktor dari prokrastinasi kerja menurut Ghufron (2011:163) adalah sebagai berikut :

1. Prokrastinasi Internal
 - a. Kondisi fisik dan kesehatan dalam hal ini adalah bagaimana keadaan anggota tubuh individu yang bersangkutan. Apakah keadaanya utuh secara fisiologis maupun secara fungsional, semisal mulai dari seorang individu dengan keterbatasan fisik hingga perbedaan jenis kelamin.
 - b. Kondisi psikologis dalam hal ini merujuk kepada *trait* kepribadian individu dalam berperilaku serta motivasi atau dorongan seseorang.

2. Prokrastinasi Eksternal

- a. Gaya pengasuhan orang tua dalam hal ini pola asuh dari keluarga sangat mempengaruhi kecenderungan seseorang dalam melakukan prokrastinasi.
- b. Kondisi lingkungan yang rendah pengawasan dalam hal ini lingkungan yang toleran terhadap prokrastinasi sangat mempengaruhi tinggi rendahnya prokrastinasi seseorang dari pada lingkungan yang penuh dengan pengawasan.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Prokrastinasi Kerja

Menurut Ghufron (2011:154) terdapat beberapa jenis dari prokrastinasi kerja, antara lain :

1. *Functional procrastination*, yaitu penundaan dalam mengerjakan tugas yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat. Prokrastinasi fungsional ini biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data-data penting, referensi atau informasi lain yang terkait dengan tugas primer (tugas yang penting). Dalam kenyataannya, untuk mengumpulkan data-data memang membutuhkan waktu yang tidak pasti sesuai dengan jenis informasi yang akan dicari. Ada informasi yang membutuhkan waktu sebentar, dan ada juga yang lama. Prokrastinasi macam ini sering terjadi pada tugas-tugas yang berhubungan dengan penelitian.
2. *Disfunctional procrastination*, yaitu penundaan yang tidak memiliki tujuan, berakibat buruk dan menimbulkan masalah. Prokrastinasi disfungsional ini

dibagi lagi menjadi dua bentuk berdasarkan tujuan mereka melakukan penundaan, yaitu *decisional procrastination* dan *avoidance procrastination*.

- a. *Decisional procrastination* adalah suatu penundaan yang terkait dengan pengambilan keputusan. Bentuk prokrastinasi ini merupakan sebuah anteseden kognitif dalam menunda untuk mulai melakukan suatu kerja dalam menghadapi situasi yang dipersepsikan penuh stres. Prokrastinasi dilakukan sebagai suatu bentuk *coping* yang digunakan untuk menyesuaikan diri dalam perbuatan keputusan pada situasi yang dipersepsikan penuh stres. Jenis prokrastinasi ini terjadi akibat kegagalan dalam mengidentifikasi tugas, yang kemudian menimbulkan konflik dalam diri individu, sehingga akhirnya seorang menunda untuk memutuskan masalah.
- b. *Avoidance procrastination* atau *behavioral procrastination* adalah suatu penundaan dalam perilaku tampak. Penundaan dilakukan sebagai suatu cara untuk menghindari tugas yang dirasa tidak menyenangkan dan sulit untuk dilakukan. Prokrastinasi ini dilakukan untuk menghindari kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan mendatangkan nilai negatif padanya atau mengancam *self esteem*-nya.

2.1.1.4 Indikator Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferarri (dalam Ghufron, 2011) prokrastinasi kerja diukur dengan empat indikator, antara lain :

1. Penundaan untuk memulai dan menyelesaikan tugas.
2. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.
3. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja faktual.
4. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

2.1.2 Gaya Hidup Hedonis

2.1.2.1 Pengertian Gaya Hidup Hedonis

Menurut Kotler (2016:192) gaya hidup adalah pola hidup seseorang di dunia yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opininya, dalam arti bahwa secara umum gaya hidup seseorang dapat dilihat dari aktivitas rutin yang dilakukan, apa yang mereka pikirkan terhadap segala hal disekitarnya dan seberapa jauh dia peduli dengan hal itu dan juga apa yang dia pikirkan tentang dirinya sendiri dan juga dunia luar. Ujang Sumarwan (dalam Raeni dan Muhammad, 2013:90) gaya hidup merupakan pola hidup seseorang dalam dunia kehidupan sehari-hari yang dinyatakan dalam kegiatan, minat, dan pendapat yang bersangkutan. Gaya hidup acapkali dikaitkan dengan status kelas sosial ekonomi dan citra seseorang.

Hedonisme diambil dari Bahasa Yunani yaitu *Hedone* yang mempunyai makna kesenangan. Hedonisme dipandang oleh seorang murid Socrates bernama Aristippos bahwa terbaik bagi manusia adalah kesenangan, sebab kesenangan adalah hal dasar yang mutlak melekat pada setiap individu manusia. Gaya hidup hedonisme menurut Martha dkk (dalam Suprihatin Ningsih, 2015:273) adalah doktrin yang menyatakan bahwa kesenangan adalah hal yang paling penting dalam hidup atau hedonisme adalah paham yang dianut oleh orang-orang yang mencari

kesenangan hidup semata-mata. Sementara menurut Wahyuprasetyono (2018:59) gaya hidup hedonis adalah suatu pola hidup yang aktivitasnya untuk mencari kesenangan, seperti lebih banyak menghabiskan waktu di luar rumah, lebih banyak bermain, senang pada keramaian kota, senang membeli barang mahal yang disenanginya, serta selalu ingin menjadi pusat perhatian. Lain lagi dengan Japariato (Umami, 2013), yang menyatakan bahwa hedonisme adalah suatu konsep yang dimiliki seseorang berdasarkan kesenangan semata demi memenuhi kepuasan pikiran mereka sendiri.

Gaya hidup tidak hanya semata-mata materil seperti makanan, *fashion*, barang mewah tetapi juga spiritual seperti kebebasan jiwa. Namun belakangan para hedonis (penganut gaya hidup hedonisme) di-*stereotyping*-kan oleh masyarakat sosial dengan hidup foya-foya tanpa memikirkan akibat-akibat yang akan ditimbulkan mulai dari eksploitasi sumber daya alam yang berlebih hingga perilaku dalam bekerja individu tersebut.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya hidup hedonis adalah sebuah cara hidup yang memprioritaskan kesenangan di atas segalanya demi terpenuhinya hasrat dalam diri.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Gaya Hidup Hedonis

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya hidup hedonis menurut Armstrong (dalam Humris, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

a. Sikap

Sikap berarti suatu keadaan jiwa dan keadaan pikir yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek yang di organisasi melalui pengalaman dan mempengaruhi secara langsung pada perilaku.

b. Pengalaman dan pengamatan

Pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan sosial dalam tingkah laku, pengalaman dapat diperoleh dari semua tindakannya di masa lalu dan dapat dipelajari, melalui belajar orang akan dapat memperoleh pengalaman.

c. Kepribadian

Kepribadian adalah konfigurasi karakteristik individu dan cara berperilaku yang menentukan perbedaan perilaku dari setiap individu.

d. Konsep diri

Konsep diri sebagai inti dari pola kepribadian akan menentukan perilaku individu dalam menghadapi permasalahan hidupnya, karena konsep diri merupakan *frame of reference* yang menjadi awal perilaku.

e. Motif

Jika motif seseorang terhadap kebutuhan akan prestise itu besar maka akan membentuk gaya hidup yang cenderung mengarah kepada gaya hidup hedonis.

f. Persepsi

Persepsi adalah proses di mana seseorang memilih, mengatur, dan menginterpretasikan informasi untuk membentuk suatu gambar yang berarti mengenai dunia.

2. Faktor Eksternal

a. Kelompok referensi

Beberapa contoh kelompok referensi adalah kelompok minat dan bakat, kelompok teman sebaya, kelompok diskusi, kelompok pekerjaan, dan lainnya.

b. Keluarga

Keluarga memegang peranan terbesar dan terlama dalam pembentukan sikap dan perilaku individu.

c. Kelas sosial

Kelas sosial adalah sebuah kelompok yang relatif homogen dan bertahan lama dalam sebuah masyarakat, yang tersusun dalam sebuah urutan jenjang, dan para anggota dalam setiap jenjang itu memiliki nilai, minat, dan tingkah laku yang sama.

d. Kebudayaan

Terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perilaku yang normatif, meliputi ciri-ciri pola pikir, merasakan dan bertindak.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Gaya Hidup Hedonis

Jenis-jenis dari gaya hidup hedonis seperti yang diutarakan oleh Yuliyasinta dan Triana Noor Edwina (2017:345) adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan (*Activities*)

Cara individu menggunakan waktunya yang berwujud tindakan nyata yang dapat dilihat. Misalnya lebih banyak menghabiskan waktu di luar rumah, lebih banyak membeli barang-barang yang kurang diperlukan, pergi ke pusat perbelanjaan dan kafe.

2. Minat (*Interest*)

Diartikan sebagai apa yang menarik dari suatu lingkungan individu tersebut memperhatikannya. Minat dapat muncul terhadap suatu objek, peristiwa, atau topik yang menekan pada unsur kesenangan hidup. Antara lain adalah fashion, makanan, benda-benda mewah, tempat berkumpul dan selalu ingin menjadi pusat perhatian.

3. Pendapat (*Opinions*)

Tanggapan baik lisan maupun tertulis yang diberikan individu tentang dirinya sendiri dan produk-produk yang berkaitan tentang kesenangan hidupnya. Opini merupakan cara pandang individu untuk membela dan mempertahankan gaya hidup tersebut, opini sekaligus menjelaskan apa saja hal-hal yang diperlukan atau harus dilakukan untuk menunjang gaya hidup.

2.1.2.4 Indikator Gaya Hidup Hedonis

Adapun indikator yang menjadi ukuran dari gaya hidup hedonis menurut Susianto (dalam Rianton, 2013) adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan rasa ingin tahu terhadap perubahan

Hedonis akan mencari tahu informasi terbaru mengenai apa yang disukainya.

Mengikuti tren yang sedang populer juga termasuk pada poin ini.

2. Peningkatan diri

Peningkatan diri (*self enhancement*) terdiri atas kepedulian terhadap diri sendiri, usaha dalam mencapai kesuksesan, membuat pilihan hidup bagi sendiri, dan pengakuan dari orang lain.

3. Hiburan dan menyenangkan

Seberapa lama waktu yang dihabiskan untuk melakukan hal yang menyenangkan serta mencari suatu kesenangan yang baru.

4. Gaya konsumsi

Ini diartikan dengan bagaimana para hedonis mendapatkan apa yang diinginkan untuk mendapatkan pengalaman yang berbeda.

2.1.3 Kesiapan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Yosina Nur Agusta (2014:135) kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut.

Pool dan Sewell (dalam Muhammad Ali Fikri dkk, 2019:17) mengemukakan bahwa kesiapan kerja sebagai kepemilikan dari sejumlah kemampuan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut personal yang dapat membuat individu untuk semakin mungkin untuk dapat memilih dan mengamankan pekerjaan yang dapat membuat mereka puas dan berhasil.

Nawawi (dalam Ni Made Suastini, 2019:8) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan yang harus dimiliki karyawan atau calon karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Adapun faktor-faktor dari kesiapan kerja menurut Slameto (2015) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik, mental, dan emosional.
2. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan.
3. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

2.1.3.3 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2012:15) kesiapan kerja dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu :

1. Pengetahuan (*cognitive domain*)

Penguasaan pengetahuan yang sementara harus dimiliki dalam dunia kerja yaitu mengenai persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, dan lain-lain.

2. Sikap (*affective domain*)

Sikap atau *attitude* yang memuat unsur-unsur emosional dan disertai kesiagaan untuk beraksi yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi.

3. Keterampilan (*psychomotor domain*)

Penguasaan keterampilan kerja berarti penguasaan individu terhadap sesuatu perbuatan, karena dalam pekerjaan individu dituntut untuk cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu baik dalam hal memimpin, menerjemahkan, dan lain sebagainya.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi serta pembanding pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Pengaruh Gaya Hidup Hedonis dan Prokrastinasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Pegawai yang Dipindah Statuskan</p> <p>Oleh : Suprihatin Ningsih, 2015</p>	<p>Gaya hidup hedonis dan prokrastinasi kerja terhadap kesiapan kerja berpengaruh sangat signifikan baik secara parsial maupun simultan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel gaya hidup hedonis dan prokrastinasi kerja sebagai variabel independen dan kesiapan kerja sebagai variabel dependen • Unit penelitian di instansi pemerintahan • Menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah sampel penelitian
2.	<p>Prokrastinasi Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi</p> <p>Oleh: Devy Sofyanty, 2020</p>	<p>Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja, tetapi secara parsial kedua variabel independen tersebut berpengaruh negatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unit penelitian di instansi pemerintahan • Menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Prokrastinasi kerja sebagai variabel dependen • Variabel independen menggunakan kepuasan kerja dan iklim organisasi • Jumlah sampel penelitian
3.	<p>Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Non-Fisik serta pengaruhnya terhadap Budaya Organisasi</p>	<p>Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Non-Fisik berpengaruh positif secara signifikan terhadap budaya organisasi, akan tetapi secara parsial gaya hidup hedonisme tidak berpengaruh secara</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya hidup hedonisme sebagai variabel independen X_1 	<ul style="list-style-type: none"> • Unit penelitian di instansi swasta • Menggunakan lingkungan non-fisik sebagai variabel independen X_2 • Menggunakan budaya organisasi

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Oleh: Wahyu Prasetyono, 2018	signifikan terhadap budaya organisasi		sebagai variabel dependen
4.	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pramusaji untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada El Patio Restaurant di Melia Bali Oleh: Ni Made Suastini, 2019	Kesiapan kerja pramusaji di El Patio Restaurant dari aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan secara umum menunjukkan kecenderungan positif, dengan kata lain dinilai cukup baik. Tetapi terdapat beberapa poin yang nilainya kurang di masing-masing indikator	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis tentang kesiapan kerja dan indikator yang digunakan 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan analisis <i>mix method</i> Tidak meneliti tentang prokrastinasi dan gaya hidup hedonisme Unit penelitian di instansi swasta Jumlah sampel penelitian
5.	Hubungan Gaya Hidup Hedonis dan Jenis Pekerjaan terhadap Penerimaan Diri Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Sipil Oleh : Anggun Karlina	Hubungan negatif dan tidak signifikan antara jenis pekerjaan dan penerimaan diri dan hubungan positif dan signifikan antara gaya hidup hedonis dengan penerimaan diri	<ul style="list-style-type: none"> Gaya hidup hedonisme sebagai variabel independen X_1 Unit penelitian di instansi pemerintahan 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan jenis pekerjaan sebagai variabel independen X_2 Menggunakan penerimaan diri sebagai variabel dependen Jumlah sampel penelitian Menggunakan uji analisis nonparamtric
6.	Hubungan <i>Cyberloafing</i> dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor X Marabahan	Terdapat hubungan yang positif antara <i>cyberloafing</i> dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di kantor X Marabahan	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti tentang prokrastinasi kerja Unit penelitian di instansi pemerintahan 	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah sampel penelitian Menggunakan analisis <i>product moment</i> dari Karl Person

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Oleh: Nabela Zatalina dkk, 2018			
7.	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Gaya Hidup Hedonisme Pada Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kota Samarinda Oleh : Euis Susana, 2017	Terdapat pengaruh negatif <i>Locus of Control</i> terhadap Gaya hidup Hedonisme	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti tentang gaya hidup hedonisme • Unit penelitian di instansi pemerintahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya hidup hedonisme sebagai variabel dependen • Jumlah sampel penelitian • Menggunakan analisis regresi linier sederhana
8.	<i>Workload and Procrastination: The Roles of Psychological Detachment and Fatigue</i> Oleh: Sarah DeArmond, 2014	<i>Psychological detachment fully mediated the relationship between workload and fatigue; psychological detachment did not moderate this relationship. Fatigue partially mediated the relationship between psychological detachment and procrastination. Further, workload was indirectly related to procrastination 2 months later through relationships with psychological detachment and fatigue. These findings suggest that occupational stressors are related to procrastination and that this relationship can be partially explained by psychological detachment and fatigue.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti tentang prokrastinasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan prokrastinasi sebagai variabel dependen • Menggunakan analisis jalur intervening • Jumlah sampel penelitian • Unit penelitian di instansi swasta

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	<i>Protecting my turf: The moderating role of generational differences on the relationships between self-direction and hedonism values and reactions to generational diversity</i> Oleh: S.B. Dust et al, 2019	<i>Self-direction and hedonism are negatively related to reactions to generational diversity initiatives. Additionally, self-direction's influence on reactions to diversity initiatives is significantly higher for non-millennials than millennials. These findings suggest that generational differences affect cognitive processes surrounding reactions to generational diversity initiatives</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti tentang gaya hidup hedonisme 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan analisis jalur intervening • Jumlah sampel penelitian • Unit penelitian di instansi swasta
10.	<i>Understanding Civil Servants Readiness to Work from Home The Roles of Demographic Factors</i> Oleh: Dyah Ayu Febriani, 2019	Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja PNS di masa pandemi, yaitu: jabatan fungsional, usia, dan jenjang pendidikan.	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti tentang kesiapan kerja • Unit penelitian di instansi pemerintahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan analisis regresi linier berganda • Jumlah sampel penelitian

Sumber : Diolah Peneliti, 2021

2.2 Kerangka Pemikiran

Psikologi manajemen sumber daya manusia telah menjadi salah satu aspek yang vital bagi sebuah organisasi yang mana psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu istilah yang dipelajari dalam ilmu psikologi adalah prokrastinasi. Prokrastinasi adalah kebiasaan menunda-nunda atau menghindari kegiatan yang tidak diinginkan bagi

manusia yang salah satunya adalah bekerja, walaupun bagi sebagian orang menganggap bekerja adalah suatu hasrat kebanggaan (*passion*). Kebiasaan tersebut dapat terjadi di lingkungan organisasi yang menyebabkan terhambatnya tujuan dari organisasi tersebut yang ditandai dengan perilaku seorang prokrastinator dengan melakukan penundaan ketika memulai atau menyelesaikan, keterlambatan karena ditumpuk akhir waktu, rencana yang tidak sejalan dengan kenyataan dan melakukan prioritas aktivitas lain yang lebih menyenangkan dari pada tanggung jawabnya. Seorang prokrastinator (sebutan bagi orang yang melakukan prokrastinasi) cenderung kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan karena dengan sengaja mengabaikannya demi melakukan kegiatan lain yang lebih menyenangkan, akibatnya seorang prokrastinator kurang memiliki kemampuan kerja yang optimal yang mana sangat kemampuan tersebut dibutuhkan oleh organisasi dengan tujuan-tujuannya yang sudah direncanakan.

Perilaku yang tidak dapat dilepaskan dari seorang manusia adalah selalu mendambakan kesenangan demi pemenuhan hasrat diri di atas segalanya yang kemudian fenomena ini dinamakan hedonisme yang merupakan suatu bentuk dari gaya hidup. Fenomena ini lebih lanjut yang diperkuat oleh kondisi standar sosial yang semakin tinggi di masyarakat modern karena seperti yang Kita ketahui bahwa kebutuhan manusia pada hirarki tingkatan keempat dari lima tingkatan yaitu perlunya dihargai, pengakuan, ketenaran. Namun yang menjadi perhatian adalah ketika perilaku tersebut memberikan dampak negatif bagi manusia ketika sedang bekerja. Fokusnya seorang hedonis (sebutan bagi orang penganut gaya hidup hedonisme) membuat dirinya lupa atau bahkan mengabaikannya dengan sengaja

terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya di organisasi dikarenakan yang menjadi prioritas utama adalah kesenangannya bukan tanggung jawabnya. Ini jelas berdampak buruk pada kinerja atau kesiapan dirinya dalam bekerja.

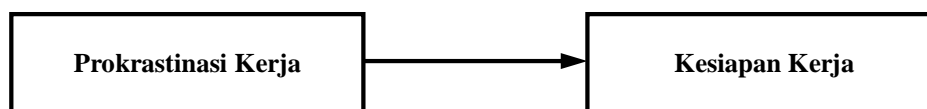
Kesiapan kerja dapat tercipta salah satu faktornya adalah perilaku atau karakter orang tersebut. Kesiapan kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya. Jika orang tersebut masih terdapat perilaku seperti menunda-nunda pekerjaan (prokratinasi) dan pencarian kesenangan yang tidak terkontrol (hedonisme) jelas akan sangat mempengaruhi kualitas kesiapannya akan bekerja di dalam sebuah organisasi. Dampak buruk tersebut tidak hanya merugikan bagi dirinya sendiri tetapi juga bagi rekan kerja maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

2.2.1 Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dengan Kesiapan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Capri *et al* (2017) yang berjudul “*Utrecht Work Engagement Scale-Student Forms’ (UWES-SF) Adaptation to Turkish, Validity and Reliability Studies, and the Mediator Role of Work Engagement between Academic Procrastination and Academic Responsibility*”, menyatakan bahwa :

“...tingkat kesiapan setiap individu sangat penting untuk pekerjaannya dalam hal efisiensi dan pencapaian keberhasilan.”

Lain lagi dengan buku yang ditulis oleh Ghufron dan Risnawati (2011) yang berpendapat bahwa individu yang melakukan prokrastinasi kerja atau seorang prokrastinator, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki kesiapan yang kurang.



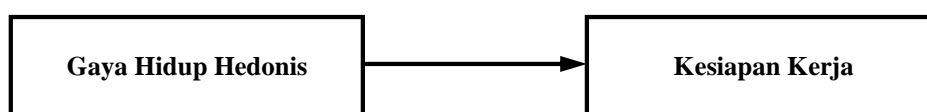
Capri *et al*, (2017)

Ghufron dan Risnawati (2011)

Gambar 2.1 Hubungan Prokrastinasi Kerja dengan Kesiapan Kerja

2.2.2 Hubungan antara Gaya Hidup Hedonis dengan Kesiapan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggun Karlina (2015) yang berjudul “Hubungan Gaya Hidup Hedonis dan Jenis Pekerjaan terhadap Penerimaan Diri Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Sipil”, yang menyatakan bahwa hedonisme membuat orang lupa akan tanggung jawabnya karena apa yang dia lakukan semata-mata untuk mencari kesenangan diri. Ini dapat dimaknai bahwa salah satu pengukuran dari tanggung jawab pekerjaan adalah adanya kesiapan kerja (Widyanti dkk, 2020).



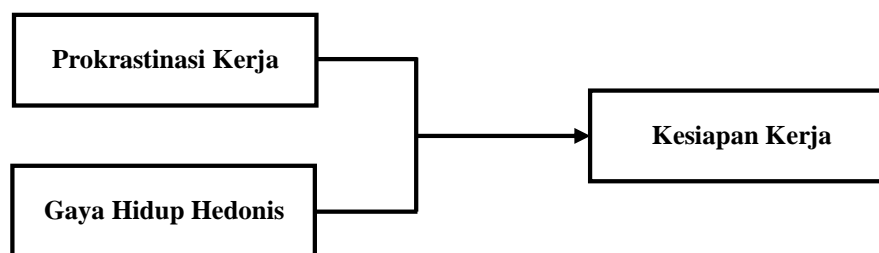
Anggun Karlina (2015)

Gambar 2.2 Hubungan Gaya Hidup Hedonis dengan Kesiapan Kerja

2.2.3 Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dan Gaya Hidup Hedonis dengan Kesiapan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suprihatin Ningsih (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Hidup Hedonis dan Prokrastinasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Pegawai yang Dipindah Statuskan”. Penelitian tersebut dilakukan di instansi pemerintahan yang meneliti sebanyak 109 pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara dengan hasil penelitian bahwa Gaya Hidup Hedonis dan Prokrastinasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja berpengaruh sangat signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan pada temuan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa Prokrastinasi Kerja dan Gaya Hidup Hedonis memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja baik secara parsial maupun simultan.



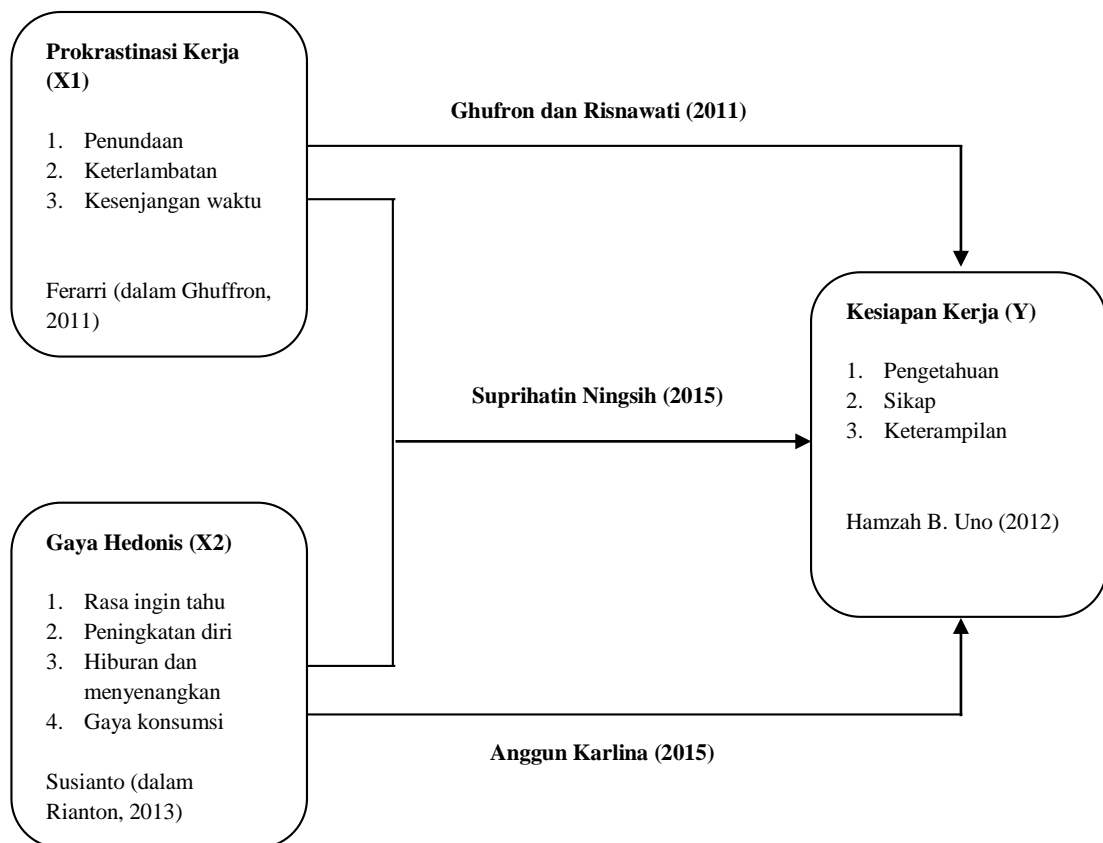
Suprihatin Ningsih (2015)

Gambar 2.3 Hubungan Prokrastinasi Kerja dan Gaya Hidup Hedonis dengan Kesiapan Kerja

2.3 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) paradigma penelitian dapat diartikan sebagai sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti

yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikut adalah paradigma pada penelitian ini :



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Trustorini Handayani dan Yusuf Tanjung, 2017) menjelaskan tentang hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan

masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Lain lagi menurut Kerlinger (2006:96) hipotesis merupakan pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) dan menghubungkan secara umum maupun khusus antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Syarat hipotesis yang baik adalah :

1. Merupakan pernyataan relasi antara variabel-variabel.
2. Mengandung implikasi-implikasi yang jelas untuk pengujian hubungan-hubungan yang dinyatakan itu.

Cukup jelas bahwa hipotesis adalah alat yang penting dan mutlak perlu dalam penelitian ilmiah. Ada tiga alasan utama yang menopang pandangan ini :

1. Hipotesis dapat dikatakan sebagai piranti kerja teori.
2. Hipotesis dapat diuji dan ditunjukkan kemungkinan betul dan salahnya.
3. Hipotesis adalah alat yang besar dayanya untuk memajukan pengetahuan.

Yang sama penting dengan hipotesis ialah masalah dibalik hipotesis itu. Seperti yang diutarakan oleh Dewey, bahwa penelitian biasanya bermula dari suatu masalah. Kita harus tahu apa yang ingin kita ketahui.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran sebagaimana dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prokrastinasi kerja dan gaya hidup hedonis terhadap kesiapan kerja, dengan hipotesis sebagai berikut :

- Sub-Hipotesis

H₁ : Prokrastinasi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja pada Pegawai
Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Cianjur.

H₂ : Gaya Hidup Hedonis berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja pada Pegawai
Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Cianjur.

- Hipotesis Utama

H₃ : Prokrastinasi Kerja dan Gaya Hidup Hedonis berpengaruh terhadap
Kesiapan Kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa
Kabupaten Cianjur.