

# **BAB 1**

## **Pendahuluan**

### **A Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu instansi. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas. Sementara pegawai membutuhkan instansi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia yang ada di instansi dikelola dengan baik dan organisasi dituntut dalam proses ini. Menurut Chen (dalam Kahpi dkk, 2017) sebuah sistem pengembangan sumber daya manusia yang kuat yaitu aset yang paling berharga dari instansi saat ini, di mana produktivitas suatu perusahaan terkait erat dengan sumber daya manusia manajerial dan sistem pengembangannya.

SDM merupakan suatu elemen penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan. Kegiatan operasional suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat

penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu perusahaan serta merupakan penggerak utama dalam suatu instansi, sumber daya manusia yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik (Efendi & Winenriandhika, 2021).

Potensi dalam sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu pemegang suatu peran penting dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapainya tujuan dalam instansi. Setiap instansi menghimpun orang-orang biasa yang disebut dengan pegawai untuk menjalankan suatu instansi, pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi tersebut dan seorang pegawai harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan dalam suatu instansi. Menurut Zebua (dalam Zega, 2022) yaitu pekerja atau pegawai termasuk makhluk sosial yang menjadi kekayaan bagi setiap instansi pemerintahan.

Menurut Sinaga (dalam Zega, 2022) sebagai manusia pegawai memiliki pikiran dan perasaan yang dapat berpengaruh pada pekerjaannya, namun di samping itu memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Tujuan bekerja terutama disebabkan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan mereka bekerja akan sesuai dengan kenyataan, namun situasi sebenarnya yang sering kali terjadi kebutuhan mereka tidak terpenuhi.

Setiap instansi pasti menginginkan kinerja pegawai yang tinggi maka dari itu, instansi harus memahami perilaku pegawainya agar dapat mencapai kinerja pegawai yang lebih optimal. Jika pegawai memiliki resiliensi

maka akan lebih puas dalam mengerjakan pekerjaannya karena biasanya individu tersebut menampilkan performa kerja yang lebih baik sehingga mendapat *reward* sebagai yang lebih baik pula. Menurut Kim & Windsor (dalam Nurani, 2017) resiliensi adalah hal utama di antaranya keluwesan, berpikir positif, tanggung jawab, dan dapat membedakan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Beberapa hal ini adalah poin penting yang harus diperhatikan setiap individu untuk mengubah sudut pandang atau pola pikir negatif menjadi positif serta pemikiran yang kaku menjadi luwes, sehingga seseorang dapat menjalani hidup dengan seimbang.

Resiliensi di pandang sebagai suatu kemampuan yang di miliki individu untuk mampu dan bisa bangkit dalam keadaan yang sedang di alaminya dan individu yang mampu dalam menghadapi suatu tantangan yang muncul dalam hidup individu sendiri. Menurut Luthans (dalam Nurani, 2017) resiliensi adalah suatu individu yang bertahan dan bangkit kembali guna memulihkan kebahagiaan setelah menghadapi kondisi atau situasi yang tidak menyenangkan. Resiliensi merupakan faktor yang sangat diperlukan untuk mengubah ancaman-ancaman menjadi kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik.

Pegawai yang mampu dalam mengatasi suatu kesulitan dan mampu memproses hal-hal yang terjadi memilih untuk tetap bertahan, pulih, hingga dapat secara produktif mengatasi permasalahan yang dihadapi. Menurut Warner & April (dalam Lucia, 2017) resiliensi adalah sebuah ketahanan yang dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat mengatasi stres dan tekanan yang terjadi dalam kehidupan

sehari-hari, untuk mengatasi terjadinya perubahan besar terkait pada instansi. Selain itu menurut Reivich & Shatte ( dalam Ridwan, 2020) memaparkan tujuh aspek dari resiliensi, aspek-aspek tersebut yaitu pengaturan emosi, kontrol terhadap *impuls*, optimis, kemampuan menganalisis masalah, empati, efikasi diri, dan pencapaian. Maka dari itu pegawai membutuhkan *locus of control* agar mampu mengendalikan masalah yang terjadi.

*Locus of control* merupakan sebuah variabel yang memiliki hubungannya dengan resiliensi pada pegawai, *locus of control* sebagai faktor penting untuk pembentukan resiliensi. Karena dengan *locus of control* yang baik akan membuat individu mampu memaknai sejauh mana kecenderungannya terhadap tindakannya, apakah hasil yang diperoleh merupakan kemampuannya sendiri atau bergantung pada pengaruh dari luar lingkungannya (Hyliati, 2022)

Menurut Milzet (dalam Susanti dkk, 2021) *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidak mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Selain itu Menurut Duffy & Atwarer (dalam Novianti, 2019) *Locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya. Suatu peristiwa yang terjadi pada diri seorang pegawai maka harus mampu dalam mengendalikan dirinya sendiri. Menurut Rotter (dalam Novianti, 2019) menyatakan salah satu faktor individual yang mengendalikan peristiwa kehidupan seseorang adalah *locus of control* yang ada pada dirinya. *Locus of control* juga memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya.

Kehidupan yang di jalani setiap individu pastinya berbeda-beda, maka dari itu individu harus mampu dalam mengatasi suatu peristiwa yang terjadi. Setiap peristiwa yang terjadi individu yang mampu mempengaruhi setiap tindakan yang harus dilakukannya. Menurut Sari (dalam Wardhana, 2021) *Locus of control* adalah cara pandang seseorang bahwa perilaku pada dirinya sebagai bentuk berhubungan pada orang lain ataupun lingkungannya, dan juga sebagai keyakinan pada sumber yang menentukan perilakunya. Selain itu menurut Setiawan & Ghozali ( dalam Kresnayana, 2020 ) *locus of control* menunjukkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya sendiri. *Locus of control* dibedakan atas *internal* dan *eksternal*.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan di kantor bupati kabupaten Solok pada tanggal 30 Oktober 2022 bersama bapak S kabid umum dan 3 pegawai di kantor bupati Kabupaten Solok dalam wawancara terdapat beberapa pegawai mengatakan bahwa pegawai merasa gelisah di karenakan tekanan dari tuntutan pekerjaan yang harus segera di selesaikan. Sehingga pegawai kurang mampu mengendalikan emosi pada dirinya sendiri saat mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga pekerjaan yang dilakukannya tidak efektif atau tidak berjalan dengan baik. Kemudian pegawai mengatakan bahwa dirinya tidak percaya atas kemampuan yang dimiliki saat melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Kemudian pegawai mengatakan saat terjadinya masalah dalam pekerjaan, pegawai sendiri tidak mampu mengetahui penyebab permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai hanya fokus

terhadap tuntutan pekerjaan masing-masing dan membuat pegawai tidak bisa membantu sesama rekan saat terjadi masalah dalam bekerja.

Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai, bahwa pegawai disana tidak mampu dalam penyelesaian tugasnya sendiri. Pegawai menginginkan suatu prestasi tetapi pegawai tidak mampu untuk selalu bekerja keras demi hasil yang di inginkan. Pegawai tidak puas dengan hasil pekerjaannya sendiri, karena tidak percaya atas kemampuannya dan pegawai membutuhkan bantuan sesama rekan agar pekerjaan di kerjakan dengan baik. Sementara itu pegawai dan sesama rekan kerja tidak memiliki inisiatif dalam bekerja sama, jika ada pegawai yang sedang menghadapi permasalahan dalam bekerjanya, Pegawai tidak saling membantu satu sama lain hanya mengerjakan pekerjaannya masing-masing dan membuat pegawai disana tidak mengerjakan suatu pekerjaannya dengan efektif.

Penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Chairun Nisa (2019) dengan judul “Hubungan Antara *Locus Of Control* Internal Dengan Resiliensi Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi”. Penelitian terdahulu lainnya yang sudah dilakukan oleh Anggi Oktaviana (2013) dengan judul “ Hubungan *Locus Of Control* Dan Dukungan Social Dengan Resiliensi Pada Remaja Penyandang Tuna Rungu”. Penelitian terdahulu lainnya yang sudah dilakukan oleh Humaidah (2011) dengan judul “Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Resiliensi Pada Remaja Di Panti Asuhan Putra Mumadiyah Dan Putri Aisyiyah Yogyakarta”.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian-penelitian yang terdahulu karena adanya tingkat kesamaan pada salah satu variabelnya. Adapun perbedaannya adalah terletak pada objek, sampel yang digunakan dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Resiliensi Pada Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Solok.

### **B Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Resiliensi Pada Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Solok ?

### **C Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dengan resiliensi pada pegawai di kantor bupati kabupaten Solok.

### **D Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan diantaranya:

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan bermanfaat bagi ilmu Psikologi khususnya di bidang Psikologi sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi.

## 2. Mamfaat Praktis

### a) Bagi Sampel Penelitian

Mamfaat bagi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang berguna baik itu untuk diri sendiri maupun instansi kemudian dapat memberikan pengaruh positif dalam organisasi.

### b) Bagi Pimpinan

Diharapkan bagi pemimpin dapat memperhatikan kondisi pegawainya agar pegawai merasa di perhatikan membuatnya bersemangat dalam bekerja, agar dapat meningkatkan tujuan instansi dan menjadi pedoman bagi pegawai lainnya dalam bekerja.

### c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya mengenai hubungan antara *locus of control* dengan resiliensi pada pegawai dalam dunia kerja sehingga memberikan lebih banyak referensi bagi peneliti selanjutnya.