

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) merupakan instansi pemerintahan yang memiliki tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan program, keuangan, kepegawaian, hukum, pengkoordinasian perencanaan dan pelaporan bidang di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Fungsi DPUPR sendiri adalah 1) perumusan kebijakan teknis; 2) pelaksanaan bidang program dan keuangan; 3) pengelolaan program dan keuangan; 4) pengelolaan teknis perizinan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; 5) pengkoordinasian program dan kegiatan; 6) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan; 7) pelaksanaan tugas kedinasan sesuai perintah atasan (DPUPR, 2021).

Rizkia, Hakim, dan Falatehan (2020) menjelaskan bahwa tidak semua pegawai DPUPR dapat menjalankan perannya dengan baik karena masyarakat masih belum memiliki kepuasan tentang tata ruang kota, jalanan, maupun bangunan seperti sekolah dan lain sebagainya yang masih terlihat harus dibenahi. Selain itu, DPUPR juga belum mampu untuk mengelola anggaran dengan optimal. Di lain sisi, anggapan DPUPR dalam buku profil tentang laporan administratif menjelaskan bahwa banyak sekali tantangan untuk menjalankan tugas-tugas dan memenuhi tuntutan masyarakat. Salah satunya, pada kasus tantangan penanganan jalan, selain dengan keterbatasan anggaran pembangunan dan pemeliharaan jalan, disebabkan juga oleh para pengguna jalan seperti adanya kendaraan yang melebihi muatan, kejadian bencana alam yang dapat merusak jalan, dan perlu ditingkatkannya kompetensi pelaksana proyek (DPUPR, 2019).

Agustomi, Prabowo, dan Agustawan (2020) menyatakan bahwa pemilihan pelaksana proyek yang tepat ditentukan oleh para pegawai DPUPR terkait, sehingga pegawai harus benar-benar penuh kesungguhan untuk menjalankan pekerjaan karena menyangkut kepentingan masyarakat. Darmawan, Yoristriyani, dan Febrianata (2022) menjelaskan bahwa sebagian pegawai DPUPR masih memiliki kemampuan yang kurang dan rendahnya semangat dalam menjalani pekerjaan, sehingga dibutuhkan dorongan agar pegawai DPUPR memiliki semangat yang besar dalam menjalani pekerjaan. Larkin (2016) menjelaskan seseorang akan menunjukkan semangat yang tinggi jika dirinya memiliki *grit* yang kuat dalam melaksanakan berbagai macam tugas karena *grit* membuat seseorang bersungguh-sungguh untuk terus berusaha mencapai hasil yang maksimal.

Kamphoff (2017) berpendapat bahwa *grit* yang ada di dalam diri seseorang membuatnya mampu bertahan dalam situasi yang menyulitkan, bersungguh-sungguh memberikan hasil berkualitas, dan bersedia meningkatkan kinerjanya untuk mencapai keberhasilan diri dan organisasi lebih cepat. *Grit* ini dapat dimiliki siapa saja (Duckworth & Gross, 2015). Salah satunya, *grit* juga dapat dimiliki oleh subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai DPUPR. Schmitt dan Highhouse (2013) berpendapat ketika permasalahan *grit* ada dalam diri seseorang maka menimbulkan kurangnya dedikasi, menurunnya produktifitas, dan seseorang mudah melepaskan diri dari peran kerja artinya tidak bersedia membuat perusahaan mencapai keberhasilan. Menurut Jachimowicz, Wihler, dan Galinsky (2017) apabila permasalahan *grit* belum juga terselesaikan dengan baik maka dampak yang terjadi membuat seseorang mudah menyerah ketika terjadi kesulitan, fokus kerja menurun, kinerja menurun, bahkan sulit bersedia memberikan kemampuan terbaik untuk meraih keberhasilan.

*Grit* adalah ketekunan seseorang dalam bertahan untuk mencapai tujuan, sehingga seseorang dapat menghadapi berbagai macam situasi yang dapat menghambatnya dan berusaha semaksimal

mungkin dalam meraih tujuan (Duckworth, 2016). Halliday, Walker, Vig, Hines, dan Brecknell (2017) berpendapat bahwa *grit* adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dari kesulitan dan terus melakukan upaya terbaik dalam mencapai harapan yang telah ditentukan. Duckworth (2016) berpendapat bahwa terdapat dua aspek *grit* yaitu pertama konsistensi minat adalah kemampuan seseorang dalam mempertahankan minat pada satu tujuan dan konsisten untuk tidak teralihkn dengan ide, minat, maupun tujuan lain. Kedua, ketahanan untuk berusaha ialah kemampuan seseorang dalam menunjukkan upaya kesungguhan mencapai tujuan dengan ketekunan maupun bertahan dalam menghadapi tantangan.

Penelitian yang dilakukan Suryani (2020) perihal persoalan *grit* yang dilakukan kepada 60 pegawai pemerintah menunjukkan hasil bahwa 18% pegawai berada dalam kategori *grit* yang tinggi, 23% kategori sedang, dan 57% kategori rendah. Hasil survei yang dilakukan oleh Narni (2021) tentang *grit* menunjukkan 60 partisipan yang berada di kategori tinggi 13%, sedang 37%, dan rendah 50%.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 28 Oktober sampai 30 Oktober 2021 dengan pegawai DPUPR menggunakan aspek-aspek *grit* yang dikemukakan Duckworth (2016). Diperoleh 8 dari 11 subjek yang mengatakan pada aspek konsistensi minat yaitu awalnya memiliki minat bekerja di DPUPR karena ingin mengabdikan dan menyejahterakan masyarakat namun selama bekerja subjek merasa pekerjaan yang dilaksanakannya berbeda dengan harapan seperti banyak proyek yang awalnya dibangun namun berhenti di tengah jalan karena terhambat dana dan ini membuat subjek merasa hanya bekerja demi mendapatkan pundi-pundi rupiah dan justru membuat subjek terbiasa sehingga bukan lagi sesuai minat awal untuk memakmurkan rakyat. Selain itu, subjek juga mengatakan bahwa dunia bekerja di DPUPR

sangatlah keras karena harus membuat dan melaksanakan kebijakan yang mana diselipkan juga kebijakan yang menguntungkan perorangan.

Hasil wawancara selanjutnya pada aspek ketahanan dalam berusaha, subjek merasa kesal jika dana yang diberikan tidak sesuai harapan sehingga subjek sering menggunakan dana tersebut seminim mungkin dan hasilnya tidak optimal seperti pembangunan jalan yang mana beberapa tahun kedepan jalanan tersebut rusak kembali (retak atau berlubang), sebenarnya jika berusaha lebih keras lagi bisa saja menggunakan dana yang minim dengan hasil berkualitas namun subjek malas untuk memberikan performa terbaiknya. Selain itu, subjek juga sulit bertahan saat ada masalah pribadi maupun pekerjaan dan keadaan ini membuat hasil kinerja kurang optimal.

Harapannya seseorang memiliki *grit* di dalam dirinya karena *grit* dapat membuat seseorang berusaha menghadapi tantangan, dapat mempertahankan minat meski dihadapkan kegagalan pada prosesnya demi mencapai tujuan (Duckworth & Gross, 2015). Akbag dan Ümmet (2017) berpendapat bahwa seseorang yang hidup menggunakan *grit* maka dirinya akan mampu menghapus setiap hambatan yang datang tanpa mengeluh dan mampu menunjukkan ketekunan mengerjakan berbagai macam tugas dengan baik walaupun banyak rintangan yang menghadangnya. LeBoeuf (2011) menyatakan bahwa *grit* berperan penting bagi organisasi karena *grit* menjadikan seseorang terus berusaha memberikan performa terbaik yang dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan. Larkin (2016) menjelaskan bahwa permasalahan *grit* bersifat *urgent* untuk diteliti karena ketika seseorang kurang gigih dalam menjalani pekerjaan maka akan mudah lelah dalam bekerja, rendahnya antusiasme menunjukkan hasil terbaik, dan tidak bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.

Jex (2017) berpendapat terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *grit* yaitu *image*, *growth mindset*, *autonomy*, dan *leadership*. Campbell (2019) menyatakan bahwa *growth mindset*

membuat seseorang berpikir bahwa bakat bukanlah hal utama yang dapat menyukseskan diri seseorang melainkan kerja keras dan usaha untuk belajar juga merupakan komponen terbesar dalam mencapai keberhasilan, sehingga seseorang yang memiliki pola pikir tersebut dapat menumbuhkan kegigihan (*grit*) seseorang untuk mampu bertahan dalam tekanan dan tekun untuk melakukan berbagai upaya yang dapat memberikan hasil maksimal. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Hochanadel dan Finamore (2015), Wahidah dan Royanto (2019), serta Mas'udah (2019) bahwa *growth mindset* menjadi faktor dominan yang dapat mempengaruhi terjadinya *grit*. Oleh karena itu, *growth mindset* menjadi variabel bebas dalam penelitian ini.

*Growth mindset* merupakan sebuah pola pikir berkembang dan maju karena seseorang memiliki pemikiran dan keyakinan kuat yang menganggap tantangan sebagai pengembangan diri, maka memperlakukan tantangan sebagai kesempatan untuk belajar tentang hal baru (Amba, 2019). Moore dan Glasgow (2017) menyatakan bahwa *growth mindset* adalah pemikiran seseorang yang menganggap bahwa bakat bukanlah modal utama meraih kesuksesan karena diperlukan juga usaha serta kerja keras untuk meraihnya karena kemampuan dapat berubah dan tumbuh berkembang. Amba (2019) menjelaskan tiga aspek *growth mindset*, yaitu pertama memiliki *passion* ialah seseorang yang menyadari bahwa ketika dirinya kurang berbakat, namun seseorang tetap bisa mengejanya dengan gairah tinggi. Kedua, aspek mengambil tindakan ialah seseorang yang menyadari bahwa ketakutan hanya akan mengacaukan emosi sehingga seseorang akan mengatasinya dengan cara cepat bertindak. Ketiga, aspek improvisasi ialah seseorang yang cenderung menyukai tantangan, sehingga halangan justru membuatnya bersyukur dan memiliki kesempatan untuk mengevaluasi diri.

Hochanadel dan Finamore (2015) menjelaskan bahwa *growth mindset* sebagai pola pikir berkembang yang membuat seseorang terpacu untuk terus belajar agar dapat meningkatkan

kemampuannya walaupun dirinya tidak memiliki bakat seperti orang lain. Miller (2017) berpendapat seseorang yang memiliki *growth mindset* akan menyadari ketika dirinya harus mengerjakan segala macam tugas yang rumit namun tugas tersebut dirasa bukan keterampilan utama yang dimiliki, maka seseorang akan menunjukkan pemikiran bahwa tugas yang sulit akan dapat terselesaikan secara optimal jika diikuti dengan usaha sehingga dirinya akan lebih gigih (*grit*) untuk melaksanakan tugas-tugas yang menantang. Morgan (2019) menyatakan *grit* tersebut menjadikan seseorang sebagai sosok yang konsisten dan fokus mencapai tujuan. Nottingham dan Larsson (2018) berpendapat bahwa semakin *growth mindset* rendah dalam diri seseorang maka seseorang akan mudah cemas saat diberikan tantangan tugas yang berat, sehingga kecemasan yang dirasakan dapat menurunkan kegigihannya (*grit*) untuk mencapai kesuksesan. Penelitian Narni (2021) menunjukkan dukungan dari *growth mindset* mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 41,1% terhadap *grit*.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* pada pegawai DPUPR Daerah X ?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* pada pegawai DPUPR Daerah X.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya pada pegawai DPUPR, *growth mindset* dan *grit*.

#### b. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang peranan *growth mindset* dan *grit* serta hubungan kedua variabel di dalam lingkungan kerja subjek.

##### 2) Bagi Instansi DPUPR

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya *growth mindset* karena jika pegawai DPUPR memiliki pola pikir maju maka akan menunjukkan *grit* dalam mencapai tujuan.