

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pantai Lon Malang merupakan salah satu objek wisata alam yang berlokasi di Desa Bira Tengah, Kecamatan Sokobanah, Kabupaten Sampang, Provinsi Jawa Timur. Objek wisata Pantai Lon Malang dikelola langsung oleh Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Putra Lon Malang. Pokdarwis Putra Lon Malang beranggotakan 27 orang yang dipimpin oleh Bapak Mastuki serta telah terlegalisasi sebagai organisasi masyarakat resmi yang mengelola objek wisata Pantai Lon Malang.



Gambar 1.1 Objek Wisata Pantai Lon Malang

Sumber: Peneliti (2022)

Objek wisata Pantai Lon Malang dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang dapat dinikmati oleh para wisatawan seperti, musala, kamar mandi, kafe, warung, gazebo, spot foto, berkuda, penyewaan fotografer, *all terrain vehicle* (ATV), *speed boat*, *banana boat*, dan paket berkemah. Jam operasional objek wisata Pantai Lon Malang adalah dari pukul 07.30--17.30 WIB. Harga tiket wisata pantai Lon Malang adalah Rp8.000.

Tabel 1.1 Jumlah Wisatawan Pantai Lon Malang 2019-2021

TAHUN	WISATAWAN NUSANTARA	WISATAWAN MANCANEgara	TOTAL
2019	511.430	353	511.783
2020	21.840	-	21.840
2021	69.487	-	69.487

Sumber: Disporabudpar Sampang (2022)

Dalam proses pengelolaan wisata Pantai Lon Malang, masih ditemukan beberapa kendala pada aspek sumber daya manusia di Pokdarwis Putra Lon Malang. Berdasarkan observasi awal peneliti serta wawancara pendahuluan, ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada Pokdarwis Putra Lon Malang, di antaranya:

Pertama, meragukan kemampuan diri. Berdasarkan hasil wawancara dengan Saudara Rahmat Taufikurrohman (23 tahun) selaku Sekretaris BUMDes Mitra Mandiri sekaligus Pengelola Harian Wisata Pantai Lon Malang, keraguan terhadap kemampuan diri masih dimiliki oleh dirinya serta beberapa pengelola wisata pantai Lon Malang. Pada saat bekerja masih kerap kali merasakan keraguan apakah mereka mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kedua, kepercayaan diri yang rendah. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yaitu mengelola wisata pantai Lon Malang, beberapa anggota Pokdarwis Putra Lon Malang masih kurang percaya diri saat melayani pengunjung. Berdasarkan hasil observasi secara langsung yang dilakukan oleh peneliti, tingkat kepercayaan diri beberapa pengelola memang masih rendah salah satunya terlihat pada petugas penjaga loket. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Saudara Rahmat Taufikurrohman (23 tahun) yang mengatakan bahwa beberapa sumber daya manusia (Pengelola Wisata Pantai

Lon Malang) terkadang masih malu dan ragu untuk bersikap layaknya penyambut tamu dan terkadang masih berpikir apakah mereka layak atau tidak.

Ketiga, kurang mampu mengelola emosi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Saudara Muhammad Zainol (23 tahun) selaku Tim Kreatif Pokdarwis Putra Lon Malang dan Pengelola Harian Wisata Pantai Lon Malang, didapatkan informasi bahwa pengelola wisata pantai Lon Malang terutama dirinya masih mudah emosi terhadap beberapa pengunjung. Selain itu, sering terjadi cekcok atau perdebatan antara pengelola dan pengunjung yang disebabkan oleh beberapa hal. Didukung pula dengan keterangan yang diperoleh dari Saudara Wendy Setya Pratama (34 tahun) selaku Pengamat Wisata di Kabupaten Sampang bahwa dirinya masih sering kali menemukan perdebatan yang terjadi antara pengelola dan pengunjung wisata pantai Lon Malang.

Pokdarwis Putra Lon Malang memiliki peran utama dalam mengelola objek wisata pantai Lon Malang. Kekuatan kemampuan untuk mengendalikan aktivitas para pengunjung menjadi salah satu hal yang dimiliki oleh para pengelola, namun masih kerap kali terjadi permasalahan berupa perdebatan antara pengelola dengan pengunjung akibat dari cara pengelola dalam mengatur atau mengendalikan aktivitas pengunjung yang kurang tepat karena pola komunikasi yang digunakan terkadang kurang baik dan tidak jarang terlalu emosional.

Korelasi dari perhatian serta sikap saling menghargai antara pengelola dan pengunjung juga menjadi hal yang berpengaruh pada proses pengelolaan objek wisata terutama pada pelayanan. Para pengelola sudah mengetahui bagaimana cara bersikap dalam melayani pengunjung, mulai dari memfokuskan perhatian serta menghargai semua pengunjung yang datang ke objek wisata. Namun, masalah yang kerap kali terjadi adalah para pengelola kurang mampu

mengendalikan emosi saat melayani pengunjung yang sikapnya terkesan kurang menghargai para pengelola sehingga tidak jarang memicu timbulnya sikap yang terkesan kurang profesional dari para pengelola.

Selain itu, para pengelola objek Wisata Pantai Lon Malang memiliki ketaatan terhadap standar moralitas, etika, serta agama yang diimplementasikan melalui kepatuhan untuk menghindari perilaku yang dilarang dan melakukan hal yang diwajibkan atau diperbolehkan menurut etika dan agama. Salah satunya yaitu menegur bahkan menindak tegas pengunjung yang tertangkap melakukan perbuatan yang tidak baik. Namun, masalah yang ditemukan adalah imbauan terkait larangan dan anjuran hanya disampaikan secara verbal tanpa ada bentuk fisik yang dapat dilihat atau dibaca oleh pengunjung bahkan kerap kali tidak ada penyampaian dari pengelola sehingga para pengunjung tidak mengetahui betul terkait informasi tersebut serta cara pengelola dalam menegur para pengunjung yang kurang tepat juga tidak jarang menimbulkan perdebatan antara pengelola dan pengunjung.

Para pengelola memandang tingkat kesulitan kerja berdasarkan pengalaman dan kemampuan mereka, saat mereka merasa tidak bisa mengerjakan tugas tertentu mereka akan memilih untuk tidak mengerjakannya. Kekuatan keyakinan pada diri menjadi hal yang penting untuk dimiliki seorang pengelola objek wisata, hanya saja terkadang ada saatnya di mana para pengelola merasa lelah dan motivasi kerja menurun akibat dari sulitnya tugas yang diberikan, hal tersebut salah satunya diakibatkan oleh latar belakang para pengelola tidak sesuai dengan posisi pekerjaannya. Selaras dengan hal tersebut faktor lingkungan kerja pada lingkup tugas juga berdampak pada kinerja pengelola objek wisata Pantai Lon Malang. Dari hasil wawancara diperoleh pula

informasi bahwa para pengelola juga kurang peduli terhadap kinerja rekan kerja dan fokus pada kinerjanya masing-masing. Tentu hal ini menjadi masalah bagi aspek sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi, karena idealnya koordinasi dan kerja sama tim haruslah terjalin dengan baik demi mencapai tujuan organisasi.

Selaku pengelola objek wisata idealnya harus memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam mengelola objek wisata, karena hal tersebut akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada para pengunjung. Namun, para pengelola objek wisata pantai Lon Malang masih sering tidak percaya pada diri mereka, apakah diri mereka mampu mengerjakan tugas tertentu atau tidak. Para pengelola meyakini keberhasilan dalam mengerjakan tugas tersebut adalah bagian dari takdir bukan karena keberuntungan. Selain itu, dalam proses pengelolaan objek wisata, para pengelola juga kerap kali meminta bantuan dan saling membantu rekan kerjanya saat menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral yang memegang peranan krusial bagi sebuah organisasi. Organisasi dibuat dengan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia, sehingga manusia menjadi faktor strategis dari seluruh kegiatan organisasi. Sumber daya manusia menjadi nakhoda yang menentukan arah tujuan organisasi, sehingga sumber daya manusia yang ada perlu dikelola serta dibina agar dapat melaksanakan pekerjaannya dan mampu berkontribusi terhadap kemajuan organisasi (Budiyanto, 2021: 297). Kesuksesan organisasi tergantung pada keberhasilan sumber daya manusianya yang salah satunya dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 67). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa di antaranya yaitu harga diri (*self esteem*), efikasi diri (*self efficacy*), dan lokus kendali (*locus of control*).

Harga diri (*self esteem*) secara sederhana merupakan keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Coopersmith (1967: 75) mendefinisikan *self esteem* sebagai evaluasi yang dibuat individu berhubungan dengan kebiasaan memandang dirinya sendiri mengenai sikap penerimaan dan besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan, kepentingan, keberhasilan dan keberhargaan dirinya.

Menurut Mapiarre A.T., (2006: 295), *self esteem* mengacu pada penilaian evaluatif diri layak atau bermartabat dan berkaitan dengan citra diri seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dionisius Pius Aboyaman Takndare (2019), menemukan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian dari Luluk Nur Chasanah (2018), menunjukkan temuan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Kinerja yang diaktualisasi oleh seseorang didukung pula oleh faktor *self efficacy*. Bandura (1997: 3) menyebutkan "*Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments*". "Efikasi diri adalah kepercayaan individu pada kemampuan diri sendiri bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu". Individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung menetapkan tujuan yang relatif rendah untuk dirinya.

Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung menetapkan tujuan pribadi yang tinggi (Bandura, 1982: 141). Penelitian yang dilakukan oleh Deni Istiono (2020), menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun, peneliti lainnya yaitu Dwi Utami Hasan dan Khaerana (2020) menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang.

Selain *self esteem* dan *self efficacy*, terdapat satu faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu *locus of control*. Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Julian B. Rotter. Menurut Rotter (1966: 609), *locus of control* mengacu pada seberapa besar keyakinan akan kontrol yang dirasakan seseorang dalam perilaku mereka sendiri. Menurut Rotter (1990: 489) berdasarkan orientasinya *locus of control* terdiri dari 2 jenis, yaitu *locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal cenderung meyakini bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya secara langsung dikontrol dan dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri seperti kecakapan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*). Sedangkan *locus of control* eksternal, percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya baik keberhasilan ataupun kegagalan diakibatkan oleh faktor di luar dirinya seperti nasib, kesempatan, atau kebetulan (*chance*), keberuntungan (*luck*) atau berasal dari kekuatan di luar dirinya (*action of other*). Penelitian yang dilakukan oleh Ary & Sriathi (2019), menunjukkan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Dionisius Pius Aboyaman Takndare (2019) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

Berdasarkan *research gap*, fenomena, dan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait harga diri (*self esteem*), efikasi diri (*self efficacy*), dan lokus kendali (*locus of control*) pada Pokdarwis Putra Lon Malang selaku pengelola wisata Pantai Lon Malang dengan judul **“Analisis Harga Diri, Efikasi Diri, dan Lokus Kendali pada Pokdarwis Putra Lon Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana Harga Diri (*Self Esteem*), Efikasi Diri (*Self Efficacy*), dan Lokus Kendali (*Locus of Control*) Pokdarwis Putra Lon Malang dalam Mengelola Objek Wisata Pantai Lon Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Harga Diri (*Self Esteem*), Efikasi Diri (*Self Efficacy*), dan Lokus Kendali (*Locus of Control*) pada Pokdarwis Putra Lon Malang dalam Mengelola Objek Wisata Pantai Lon Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak di antaranya, seperti:

1.4.1 Bagi Peneliti

- a) Sebagai pemenuhan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M.) di Program Studi S-1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura.

- b) Guna menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan berupa teori-teori yang diteliti ke dalam fenomena nyata.
- c) Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terkait harga diri (*self esteem*), efikasi diri (*self efficacy*), dan lokus kendali (*locus of control*).

1.4.2 Bagi Objek Penelitian

- a) Dapat menjadi media saran atau masukan bagi Pokdarwis Putra Lon Malang terkait urgensi manajemen sumber daya manusia dalam proses pengelolaan objek wisata Pantai Lon Malang.
- b) Dapat menjadi alternatif solusi guna menyelesaikan masalah yang berpotensi terjadi di masa sekarang atau di masa yang akan datang perihal harga diri (*self esteem*), efikasi diri (*self efficacy*), dan lokus kendali (*locus of control*).
- c) Dapat menjadi media evaluasi terhadap kinerja anggota Pokdarwis Putra Lon Malang, sehingga diharapkan melalui hasil penelitian ini mampu menjadi stimulus peningkatan kinerja/prestasi kerja.

1.4.3 Bagi Pihak Akademisi

Memberikan masukan untuk pengembangan ilmu lebih lanjut di Jurusan Manajemen terutama konsentrasi sumber daya manusia (SDM). Di sisi lain, hasil penelitian ini juga bisa menjadi referensi di perpustakaan sebagai perbandingan dan acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu memudahkan peneliti selanjutnya dalam mencari sumber informasi, bahan perbandingan, dan referensi

terkait harga diri (*self esteem*), efikasi diri (*self efficacy*), dan lokus kendali (*locus of control*).