

**HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN PERFORMA KERJA
PADA PERSONIL UNIT DALMAS SAT SAMAPTA
POLRESTA DELI SERDANG**

SKRIPSI

**OLEH:
HAKIM SIDIQ MANURUNG
198600014**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/3/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/3/25

**HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN PERFORMA KERJA
PADA PERSONIL UNIT DALMAS SAT SAMAPTA
POLRESTA DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

HAKIM SIDIQ MANURUNG

198600014

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/3/25

Access From (repository.uma.ac.id)19/3/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Resiliensi Dengan Performa Kerja Pada Personil Unit Dalmas Sat Samapta Polresta Deli Serdang
Nama : Hakim Sidiq Manurung
NPM : 19.860.0014
Fakultas : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi., M.Psi
Pembimbing

Mengetahui :



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ka Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 20 Januari 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Januari 2025



Hakim Sidiq Manurung
198600014

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

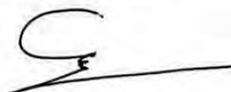
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hakim Sidiq Manurung
NPM : 19.860.0014
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Resiliensi Dengan Performa Kerja Pada Personil Unit Dalmas Sat Samapta Polresta Deli Serdang, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 20 Januari 2025
Yang menyatakan,



Hakim Sidiq Manurung
198600014

ABSTRAK

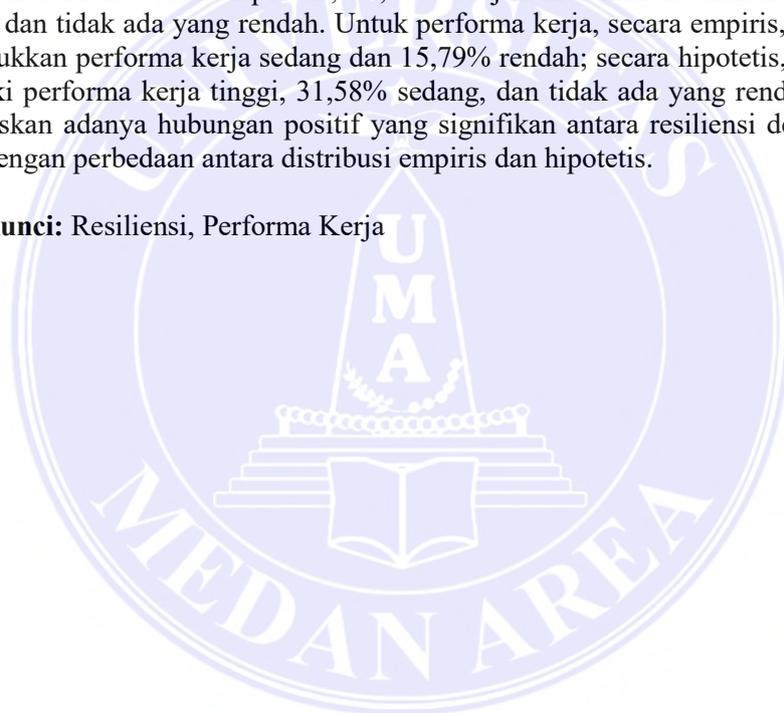
HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN PERFORMA KERJA PADA UNIT DALMAS SAT SAMAPTA POLRESTA DELI SERDANG

OLEH:

HAKIM SIDIQ MANURUNG
19.8600.014

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi untuk mengetahui hubungan resiliensi dengan performa kerja pada unit dalmas sat samapta polresta deli serdang. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert dengan 43 subjek penelitian. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif antara resiliensi dengan performa kerja. nilai koefisien linearitas performa kerja terhadap resiliensi di mana $= 0,679$ dengan $p < 0,01$, koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebesar 0,527 yang berarti resiliensi berkorelasi terhadap performa kerja bagian performa kerja sebesar 52,7%. Secara empiris, 86,85% subjek memiliki ketahanan sedang, sementara 13,15% memiliki ketahanan rendah. Secara hipotetis, 86,85% subjek memiliki ketahanan tinggi, 13,15% sedang, dan tidak ada yang rendah. Untuk performa kerja, secara empiris, 84,21% subjek menunjukkan performa kerja sedang dan 15,79% rendah; secara hipotetis, 68,42% subjek memiliki performa kerja tinggi, 31,58% sedang, dan tidak ada yang rendah. Temuan ini menegaskan adanya hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan performa kerja, dengan perbedaan antara distribusi empiris dan hipotetis.

Kata Kunci: Resiliensi, Performa Kerja



ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN RESILIENCE AND WORK PERFORMANCE AT THE DALMAS UNIT, SAT SAMAPTA POLRESTA DELI SERDANG

BY:

**HAKIM SIDIQ MANURUNG
19.8600.014**

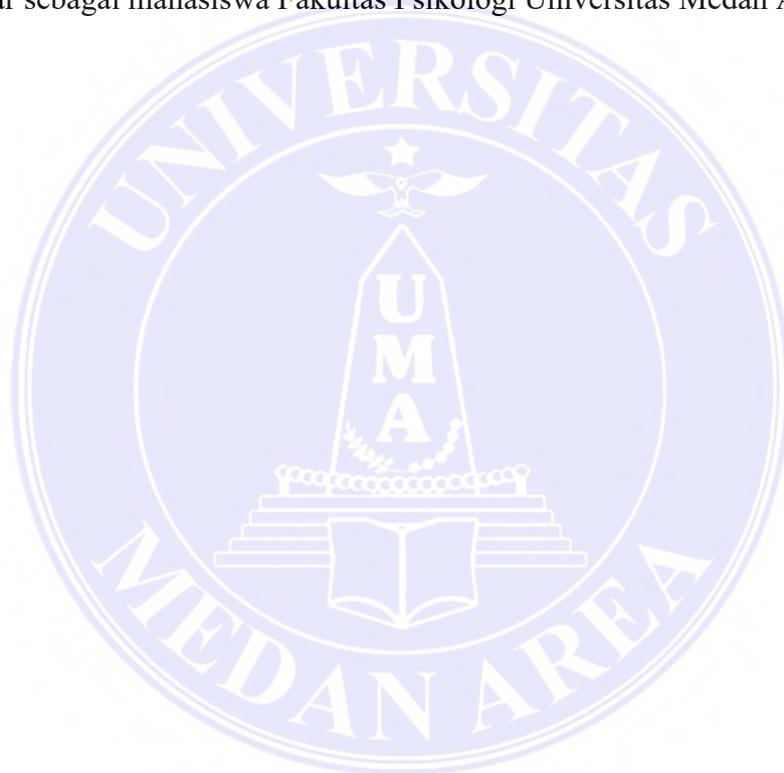
This research used correlation analysis to examine the correlation between resilience and work performance at the Dalmas Unit, Sat Samapta Polresta Deli Serdang. The data collection technique used a Likert scale, with 43 research subjects. The results showed a positive correlation between resilience and work performance. The linearity coefficient of work performance towards resilience was 0.679 with $p < 0.01$. The determinant coefficient (r^2) for the correlation between the independent variable X and the dependent variable Y was 0.527, meaning that resilience correlated with work performance by 52.7%. Empirically, 86.85% of subjects had medium resilience, while 13.15% had low resilience. Hypothetically, 86.85% of subjects had high resilience, 13.15% medium, and none had low resilience. For work performance, empirically, 84.21% of subjects exhibited medium work performance and 15.79% had low performance. Hypothetically, 68.42% had high work performance, 31.58% medium, and none had low performance. These findings confirm a significant positive correlation between resilience and work performance, with differences between empirical and hypothetical distributions.

Keywords: Resilience, Work Performance

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Banda Aceh pada tanggal 26 September 2000 dari ayah yang bernama Bapak Drs. Zulfikar Manurung dan Ibu Nilawati. Peneliti merupakan anak tunggal. Alamat Peneliti di B. Sari Gg. Rasmi Dusun III Desa Bangun Sari Kec. Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

Tahun 2018 peneliti lulus dari SMA Negeri 2 Medan dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada habisnya peneliti sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, pemilik segala ilmu yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Resiliensi Dengan Performa Kerja Pada Personil Unit Dalmas Sat Samapta Polresta Deli Serdang” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Fadli Nugraha, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing, yang telah banyak memberikan saran dan terimakasih juga diucapkan kepada Ibu Dr. Farida Hanum Siregar., S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku ketua sidang dan juga Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku Dosen Penguji dan Bapak Arif Fachrian., S.Psi., M.Psi selaku sekretaris. Ungkapan terima kasih yang sebesar besarnya juga disampaikan kepada kedua orang tua saya yaitu ayahanda Drs. Zulfikar Manurung dan Ibunda Nilawati, serta istri saya tercinta Alvina Melsah Putri Harahap dan rekan Sat Samapta Polresta Deli Serdang dan juga seluruh keluarga dan teman terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Penulis

Hakim Sidiq Manurung

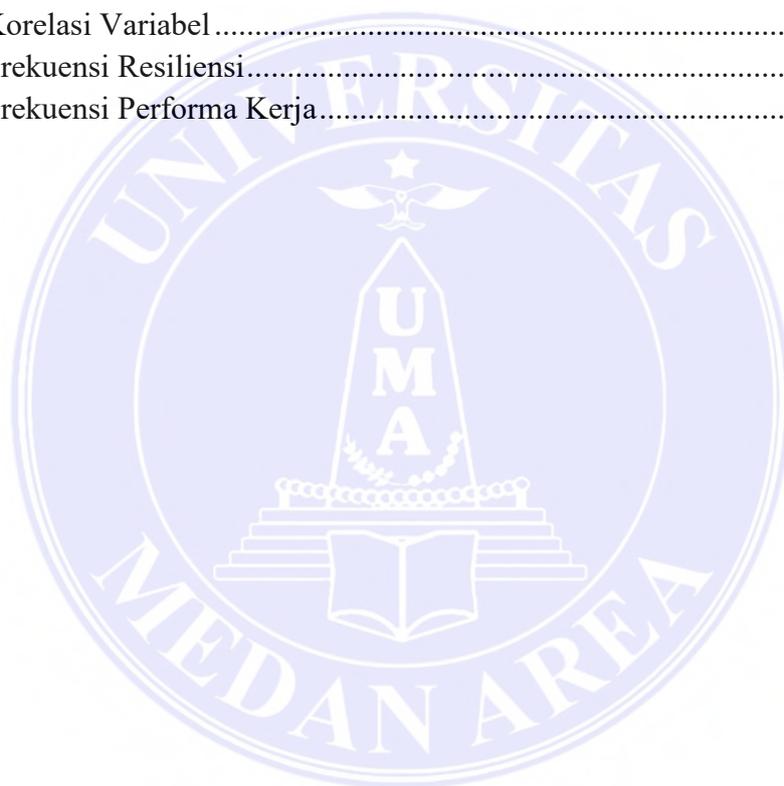
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iii
ABSTRAK	iv
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Performa Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Performa Kerja.....	10
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Performa Kerja	12
2.1.3 Aspek-Aspek Performa Kerja	14
2.2 Resiliensi.....	16
2.2.1 Pengertian Resiliensi.....	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resiliensi	17
2.2.3 Aspek-Aspek Resiliensi.....	21
2.3 SAT SAMAPTA POLRI	25
2.3.1 Pengertian SAMAPTA	25
2.3.2 Tugas dan Tujuan SAT SAMAPTA.....	26
2.4 Hubungan Resiliensi Terhadap Performa Kerja	27
2.5 Kerangka Konseptual.....	30
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
3.2 Alat dan Bahan.....	31
3.3 Metodologi Penelitian.....	31
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	33

3.4	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	34
3.4.1	Uji Validitas	34
3.4.2	Uji Reliabilitas	34
3.5	Metode Analisis Data.....	34
3.6	Populasi dan Sampel	35
3.6.1	Populasi.....	35
3.6.2	Sampel.....	35
3.7	Prosedur Kerja	35
3.7.1	Persiapan Penelitian	35
IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Analisis Data dan Hasil Penelitian	37
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Performa Kerja.....	37
4.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Resiliensi.....	39
4.1.3	Statistik Deskriptif.....	42
4.1.4	Hasil Uji Hipotesis	43
4.1.5	Kategorisasi	44
4.1.5.1	Kategorisasi Resiliensi.....	44
4.1.5.2	Kategorisasi Performa Kerja.....	45
4.2	Pembahasan	46
V.	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan.....	50
5.2	Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA		53
LAMPIRAN		56

DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1 Validitas Butir Performa Kerja.....	37
4.2 Konsistensi Butir Performa Kerja Sebelum Gugur	38
4.3 Konsistensi Butir Performa Kerja Setelah Gugur.....	39
4.4 Validitas Butir Resiliensi.....	39
4.5 Reliabilitas Butir Resiliensi Sebelum Gugur.....	41
4.6 Reliabilitas Butir Resiliensi Setelah Gugur	41
4.7 <i>Descriptive Statistics</i>	42
4.8 Normalitas.....	43
4.9 Korelasi Variabel.....	43
4.10 Frekuensi Resiliensi.....	44
4.11 Frekuensi Performa Kerja.....	45



DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1	Kerangka Konseptual	30
-----	---------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Angket Penelitian.....	56
2. Data Mentah Skala Penelitian.....	60
3. Hasil Olah Data.....	63
4. Surat Pengantar dan Selesai Penelitian.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Pada era kontemporer, Satuan SAMAPTA di Polresta menemui tantangan yang semakin kompleks, dimanika masyarakat yang dapat mempengaruhi tugas, perintah pemimpin yang selalu ada terus-menerus juga mempengaruhi tugas seperti faktor lapangan memerlukan kehadiran personil yang tidak hanya terampil secara teknis tetapi juga memiliki daya tahan psikologis yang tinggi. Resiliensi, sebuah konsep dalam psikologi, memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan individu untuk menghadapi tekanan dan menjaga performa kerja yang optimal. Keberhasilan tugas-tugas kepolisian bukan hanya sebatas keterampilan fisik, tetapi juga melibatkan kestabilan mental dan emosional, yang dapat diukur melalui tingkat resiliensi seseorang.

Tugas pokok dan fungsi unit dalmas sat samapta memerlukan resiliensi yang meliputi fisik dan psikologi personil, adanya tugas yang mewajibkan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah diperintahkan oleh pimpinan

seperti pengamanan unjuk rasa yang memerlukan keseimbangan kerja dan kesehatan yang cukup, dan apabila tidak dilaksanakan tugas dan perintah pimpinan, maka personil tersebut mendapatkan hukuman yang berlaku pada instansi tersebut, mereka personil mengatasi setiap masalah ya dihadapi dan mampu bangkit yang sedang dialami personil tersebut

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi setiap kesulitannya dan segala peristiwa yang tidak menyenangkan. Mereka berhasil dalam melakukan penyesuaian dari sebuah perubahan atau segala sesuatu yang tidak dapat diprediksikan (Mc Eween, 2011). Resiliensi, menurut pandangan ahli psikologi kontemporer, dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk pulih dan berkembang positif setelah mengalami tekanan, trauma, atau tantangan kehidupan yang signifikan. Ungkapan ini mencerminkan ketangguhan mental dan emosional seseorang dalam menghadapi situasi sulit, tanpa mengalami penurunan fungsi atau kesejahteraan psikologis. Dalam konteks ini, resiliensi bukanlah sekadar ketahanan, melainkan suatu proses dinamis yang melibatkan penyesuaian diri yang positif terhadap perubahan atau krisis.

Masten (2011) menyatakan bahwa resiliensi melibatkan proses pemulihan dan penyesuaian terhadap pengalaman pahit, dan individu yang resilient mampu tumbuh dan berkembang meskipun dihadapkan pada kondisi yang sulit. Pandangan ini menekankan bahwa resiliensi bukanlah karakteristik tetap, melainkan kemampuan yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan seiring waktu. Resiliensi dalam terminologi psikologi, bukan sekadar sebuah sifat individu, tetapi sebuah kemampuan yang dapat dikembangkan melalui berbagai pengalaman hidup.

Dengan pendekatan holistic, Mancini (2019) menekankan bahwa resiliensi melibatkan aspek-aspek multidimensional yang saling terkait dalam membentuk ketahanan individu terhadap berbagai tekanan kehidupan. Resiliensi juga berperan sebagai penentu keseimbangan emosional dan motivasi dalam konteks pekerjaan. Resiliensi memberikan individu kemampuan untuk menghadapi tantangan dengan sikap yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan daya tahan terhadap tekanan yang mungkin muncul selama menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, resiliensi bukan hanya tentang bertahan dalam menghadapi kesulitan, tetapi juga tentang bagaimana individu dapat tetap terlibat dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka.

Resiliensi, sebagai kemampuan untuk pulih dan tumbuh positif setelah mengalami situasi sulit, memberikan dasar yang kuat bagi individu dalam menghadapi berbagai rintangan di lingkungan kerja. Dalam situasi di mana tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan tekanan psikologis mungkin timbul, individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung mampu menjaga stabilitas mentalnya. Ketika menghadapi kesulitan, mereka tidak hanya bertahan, tetapi juga mampu belajar dan berkembang dari pengalaman tersebut, menciptakan landasan yang kuat untuk peningkatan performa kerja.

Performa kerja, dalam konteks organisasi dan dunia profesional, dapat diartikan sebagai kemampuan dan kontribusi individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam lingkungan kerja. Secara umum, performa kerja mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, efisiensi, kualitas hasil kerja, dan kepatuhan terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Performa kerja bukan hanya mencerminkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh

seseorang, tetapi juga kualitas hasil yang dihasilkan, serta dampak positifnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Latham dan Pinder (2005) performa kerja dapat dilihat sebagai hasil dari kombinasi faktor-faktor individu dan organisasional. Mereka menekankan bahwa motivasi, kemampuan, dan kondisi kerja yang mendukung merupakan faktor-faktor kunci yang memengaruhi performa kerja. Pendapat ini menggambarkan kompleksitas performa kerja dan bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi untuk membentuk kontribusi individu dalam konteks organisasi.

Demikian juga dengan Barrick dan Mount (2010), menyoroti pentingnya karakteristik pribadi, seperti kepribadian dan kecerdasan emosional, dalam memprediksi performa kerja. Mereka menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam berbagai aspek pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa performa kerja tidak hanya tergantung pada keterampilan teknis atau pengetahuan, tetapi juga pada aspek-aspek kepribadian yang memainkan peran penting dalam berbagai situasi kerja.

Dengan demikian, definisi performa kerja mencakup spektrum luas dari hasil kerja individu yang melibatkan berbagai faktor, baik dari sisi individu maupun organisasional. Melalui penelitian-penelitian dan pandangan ahli di atas, kita dapat memahami bahwa performa kerja adalah hasil dari interaksi kompleks antara motivasi, kemampuan, kepribadian, manajemen kinerja, dan faktor-faktor lainnya. Keseluruhan, pemahaman yang holistik terhadap performa kerja membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mengoptimalkan kontribusi individu guna mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks ini, performa kerja menjadi variabel yang mungkin memiliki dampak penting pada kesiapan individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan. Sebagai hasilnya, kita dapat mengamati dinamika yang menunjukkan bahwa tingkat performa kerja yang tinggi dapat berperan dalam membentuk landasan bagi pengembangan resiliensi individu. O'Donnell, Chin, and Browne (2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa tingkat resiliensi secara signifikan memprediksi performa kerja. Individu dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dalam konteks industri pariwisata. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Jackson dan Rudolph yang menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Performa kerja yang baik dapat dianggap sebagai peluang pembelajaran yang konstan bagi individu. Melalui pengalaman sukses dan keberhasilan dalam tugas-tugas pekerjaan, individu dapat mengembangkan rasa percaya diri dan keyakinan dalam kemampuannya untuk mengatasi hambatan. Pencapaian yang terus-menerus dapat menciptakan siklus positif di mana keberhasilan memupuk ketangguhan psikologis. Dengan kata lain, performa kerja yang memuaskan dapat berperan sebagai katalisator untuk memperkuat resiliensi individu.

Ketika individu berhasil menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik, hal itu juga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan. Dalam situasi yang menantang, pengalaman sebelumnya dalam mencapai hasil yang baik dapat membentuk kerangka pikiran yang positif. Individu yang sering mengalami performa kerja yang tinggi cenderung mengembangkan pola pikir yang lebih adaptif terhadap stres, menjadikan mereka lebih resilient

dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul. Hubungan antara resiliensi dan performa kerja menjadi fokus penelitian karena keduanya memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan organisasi kepolisian.

Resiliensi dianggap sebagai faktor yang dapat membantu personil menghadapi tekanan dan situasi sulit tanpa mengalami penurunan kinerja. Sebaliknya, performa kerja yang optimal menjadi penentu utama keberhasilan tugas dan tanggung jawab seorang petugas kepolisian. Avey, Luthans, and Jensen (2011) juga menyatakan bahwa penelitian ini mengeksplorasi konsep modal psikologis, yang mencakup resiliensi, dan hubungannya dengan performa kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa modal psikologis yang tinggi, termasuk resiliensi, berkorelasi positif dengan kinerja individu di tempat kerja. Selain itu, performa kerja yang konsisten dapat memainkan peran dalam membentuk dukungan sosial dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan. Penerimaan positif terhadap hasil kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan rasa bernilai diri individu. Pengakuan ini dapat memberikan dukungan emosional yang dapat membantu individu dalam menghadapi kegagalan atau kesulitan di masa depan. Oleh karena itu, performa kerja yang baik tidak hanya menjadi indikator sukses secara profesional, tetapi juga dapat menjadi faktor yang mendorong perkembangan resiliensi individu dalam menghadapi tantangan hidup dan karier.

Octafian (2021) menjelaskan bahwa resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya maka kinerja perawat tersebut juga akan meningkat. Selanjutnya Kašpárková dkk (2018) juga

menjelaskan bahwa resiliensi dengan kinerja mempunyai hubungan yang positif secara signifikan.

Beberapa pernyataan dari responden juga mendukung latar belakang masalah diatas, peneliti sempat bertanya pada responden terkait kemampuan resiliensi. Salah satu responden mengemukakan pemikirannya terkait dengan bersifat tenang dan positif saat menghadapi situasi sulit guna tetap menciptakan performa kerja yang seimbang. Responden tersebut menjawab bahwa ia biasanya selalu tenang dalam menghadapi permasalahan dikarenakan suasana tenang dan positif dapat meredam situasi dan menyelesaikan masalah dengan baik. Selain itu pertanyaan terkait bagaimana responden mampu menghadapi tantangan dan tetap memiliki performa kerja yang baik meskipun ada tekanan yang besar. Responden menjawab bahwa ia akan selalu bertahan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya seperti perintah pimpinan yang datang secara terus menerus.

Selain itu, salah satu responden juga menetapkan pemikirannya tentang menciptakan dan memelihara hubungan yang positif guna meningkatkan performa kerja seperti *sharing* pengalaman serta penyelesaian di lapangan dengan begitu kondisi lingkungan kerja menjadi lebih positif dan hangat. Berdasarkan hasil observasi dan temuan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana Hubungan Resiliensi Dengan Performa Kerja pada Personil Unit DALMAS SAT SAMAPTA di Polresta Deli Serdang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian batasan masalah diatas, maka penulis dapat memaparkan perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu Bagaimana Hubungan Resiliensi Dengan Perfroma Kerja pada Personil Unit DALMAS SAT SAMAPTA Polresta Deli Serdang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis Hubungan Resiliensi Dengan Perfroma Kerja pada Personil Unit DALMAS SAT SAMAPTA.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara resiliensi dengan performa kerja pada Personil unit Dalmas SAT SAMAPTA Polresta Deli Serdang. Dengan asumsi semakin tinggi tingkat resiliensi seseorang, semakin baik performanya pada Personil unit Dalmas SAT SAMAPTA Polresta Deli Serdang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah yang bermanfaat bagi ilmu Psikologi dan khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang dimanfaatkan sebagai sumber informasi terkait memahami Bagaimana Hubungan Resiliensi Dengan Performa Kerja pada Personil unit Dalmas SAT SAMAPTA Polresta Deli Serdang.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi segenap pembaca penelitian ini, mampu memberi penjelasan mengenai resiliensi dan performa kerja, khususnya bagi para aparatur negara yang bertugas melindungi dan mengayomi masyarakat. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat membuat wawasan dan dapat disempurnakan pada penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Performa Kerja

2.1.1 Pengertian Performa Kerja

Performa kerja atau performa kerja menurut Moeheriono (2012), dapat didefinisikan sebagai evaluasi atas sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi tersebut. Hal ini menentukan perbedaan antara *performance*, *effectiveness*, dan *productivity*. *Performance* adalah tindakan yang diambil individu, *effectiveness* adalah evaluasi dari hasil kerja dan *productivity* adalah rasio efektivitas biaya dalam mencapai tingkat efektivitas kerja. Selanjutnya Menurut Rahadi (2010). Kinerja tidak sekadar mengacu pada tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas, melainkan juga mencakup hasil yang tercipta sebagai akibat dari pelaksanaan tersebut. Lebih dari sekadar aktivitas, kinerja mencakup metode atau pendekatan yang digunakan dalam menjalankan tugas tersebut. Dengan demikian, kinerja tidak hanya memperhatikan apa yang dilakukan, tetapi juga bagaimana cara melakukannya, memberikan gambaran yang lebih holistik tentang pencapaian dalam suatu konteks kerja. Koopmans dkk (2011) berpendapat bahwa performa kerja adalah kerangka dari aspek *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance* dan *counterproductive performance*.

Performa kerja merupakan hasil dari tiga faktor dalam bekerja sama yaitu keterampilan, upaya, dan sifat kondisi kerja. Keterampilan meliputi pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi yang dibawa individu ke pekerjaannya; usaha adalah

tingkat motivasi yang dilakukan individu untuk menyelesaikan pekerjaan; dan sifat kondisi kerja adalah tingkat akomodasi kondisi dalam memfasilitasi produktivitas pegawai (Kar & Mishra, 2016).

Menurut Al-Omari dan Okasheh (2017) mendefinisikan performa kerja sebagai hasil motivasi dan kemampuan pegawai mengenai bagaimana beradaptasi dengan kendala situasional dan lingkungan kerja yang kurang bersahabat. Oleh karena itu tidak dapat diabaikan karena mengarahkan pada gangguan perilaku, secara khusus menyebabkan penurunan performa kerja. Pengaruh lingkungan kerja fisik dapat menghambat, mengintervensi, atau menetapkan batasan pada berbagai perilaku kerja yang memiliki potensi berdampak pada kinerja tugas.

Menurut Fogaca et.al (2018) performa kerja didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan pegawai saat bekerja. Performa kerja individu adalah ukuran hasil studi yang relevan dalam lingkungan kerja yang merujuk pada seberapa baik seseorang dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut seperti kecakapan tugas spesifik pekerjaan, perilaku yang terkait dengan tugas inti pekerjaan, tingkat komitmen terhadap tugas inti, dan perilaku kerja umum yang menjadi faktor penting yang terkait dengan kinerja pekerjaan.

Dari beberapa definisi yang dipaparkan oleh tokoh-tokoh di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Performa kerja atau performa kerja adalah hasil dari kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, yang dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dengan memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi. Konsep performa kerja telah berkembang menjadi lebih kompleks, mengarah pada evaluasi yang holistik terhadap kinerja individu. Selain menilai hasil kerja, aspek-aspek seperti perilaku,

keterampilan, dan kompetensi juga dianggap sebagai bagian integral dari performa kerja. Para ahli menyoroti pentingnya pendekatan pengukuran yang terintegrasi, mempertimbangkan konteks sosial dan kerja tim, serta memperhatikan motivasi dan tujuan individu dalam mencapai performa kerja yang optimal. Dalam konteks ini, performa kerja tidak hanya mencerminkan tindakan atau perilaku individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara individu, lingkungan kerja, dan tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Performa Kerja

Menurut Matheswaran & Nithya (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi performa kerja yang diklarifikasikan ke dalam *individual factors*, *job related factors*, dan *organizational factors*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. *Individual factors*

Faktor individu mempengaruhi kinerja pegawai dalam menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang paling produktif. Faktor individu sangat mempengaruhi kinerja pegawai bervariasi dari setiap orang sehingga menghasilkan persepsi, sikap, dan perilaku yang berbeda terhadap performa kerja. Adapun faktor tersebut meliputi keterampilan, kemampuan, pengetahuan kerja, kreativitas dan inovasi, sikap, komitmen, pengembangan karir, motivasi, keseimbangan kerja, stress, kesehatan, dan harapan pekerjaan.

b. *Job related factors*

Faktor terkait pekerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai didasarkan pada fungsi SDM, ketersediaan sumberdaya, ketersediaan alat, spesifikasi kerja, deskripsi kerja, dan sifat pekerjaan. Faktor pekerjaan yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan tergantung pada industri yang menghasilkan serangkaian kinerja yang berbeda. Adapun faktor tersebut meliputi seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, promosi, penghargaan dan pengakuan, tugas dan tanggung jawab, ketersediaan alat dan sumberdaya, spesifikasi dan deskripsi kerja, perilaku tamu.

c. *Organizational factors*

Organisasi telah menetapkan visi dan misi yang jelas untuk mereka capai. Mengelola kinerja pegawai adalah salah satu pendorong utama keberhasilan organisasi dalam konteks organisasi saat ini yang mencoba mengadopsi pandangan organisasi yang berpusat sumberdaya, maka manajemen organisasi yang berbeda memiliki faktor berbeda yang mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi. Adapun faktor tersebut meliputi visi, misi, tujuan kegiatan, struktur organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan mengembangkan visi dalam memotivasi orang lain, kemampuan bekerja sama, perlakuan adil, dan percaya

Wungu (2020) mengemukakan pendapat terkait dua faktor yang mempengaruhi performa kerja, yaitu faktor-faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksudkan ialah:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.

- b. *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/Task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang dimaksud adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, “supervision”, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi performa kerja adalah; *individual factors*, *job related factors*, dan *organizational factors*. faktor individu (meliputi; usaha, ability, role/task perception) faktor lingkungan/ situasional (kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, “supervision”, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Dan juga dapat berupa iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahan, kuantitas pekerjaan dan disiplin kerja.

2.1.3 Aspek-Aspek Performa Kerja

Koopmans dkk (2011) mengatakan ada 4 aspek yang digunakan untuk mengukur performa kerja secara individual, sebagai berikut:

- a. *Task performance* (performasi tugas): kemahiran individu melakukan tugas-tugas substantive atau teknis yang penting bagi pekerjaannya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.
- b. *Contextual performance* (performasi kontekstual): perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja

kontekstual termasuk, mendemonstrasikan upaya, memfasilitasi kinerja rekan & tim, bekerjasama dan berkomunikasi.

- c. *Adaptive performance*: sejauh mana seorang individu beradaptasi dengan perubahan dalam peran atau lingkungan kerja.
- d. *Counterproductive work behavior (CWB)*: perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Sering digunakan untuk menggambarkan perilaku seperti absensi, perilaku diluar tugas, pencurian, atau penyalahgunaan.

Keempat aspek tersebut adalah merupakan pengembangan dari pengertian performa kerja mula-mula oleh Campbell. Selanjutnya, melalui beberapa penelitian, Koopmans dkk (2011) menemukan bahwa *adaptive performance did not appear a separate dimension, but rather aspect of contextual performance* (tidak terlihat sebagai aspek terpisah, melainkan bagian dari contextual performance (performansi kontekstual), berdasarkan penjelasan tersebut, maka Koopmans mengembangkan IWPQ (*individual work performance questionnaire*) hanya menggunakan 3 aspek yakni *task performance* (performansi tugas), *contextual performance* (performansi kontekstual), dan *counter productive work behavior* (perilaku kerja kontradiktif).

Dengan demikian, pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner IWPQ oleh Koopmans dkk (2011) yang sudah diadaptasi dan dialih-bahasakan kedalam Bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018).

2.2 Resiliensi

2.2.1 Pengertian Resiliensi

Resiliensi (daya lentur) merupakan sebuah istilah yang cenderung baru dalam khasanah psikologi, terutama psikologi perkembangan (Desmita, 2010). Secara bahasa resiliensi merupakan istilah bahasa Inggris yang berasal dari kata “recilience” yang berarti daya pegas, daya kenyal atau kegembiraan. Resiliensi secara psikologi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk merespon secara fleksibel atau kemampuan untuk bangkit dari pengalaman emosional yang negatif. Menurut Tugade dan Fredrickson (2004) terdapat individu yang mampu bertahan dan pulih dari situasi negatif secara efektif sedangkan ada individu lain yang gagal karena mereka tidak berhasil keluar dari situasi yang tidak menguntungkan, kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau setelah mengalami tekanan yang berat dikenal dengan istilah resiliensi.

Resiliensi merupakan sebuah konsep yang relatif baru dalam ranah psikologi. Istilah resiliensi pada mulanya didasari oleh pandangan yang kontemporer yang berasal dari lapangan, psikiatri, psikologi, dan sosiologi mengenai anak, remaja dan individu yang telah dewasa yang berhasil bangkit kembali dan bertahan dalam kondisi stress, trauma, serta resiko yang ada dalam kehidupannya. (Intan, Rusmana, & Budiman, 2019). Resiliensi pada individu ialah kapasitas manusia untuk menghadapi, mengatasi, dan bahkan berubah akibat pengalaman traumatik tersebut. Ketika individu yang resilien mendapatkan gangguan dalam kehidupan, individu mengatasi perasaan dengan cara yang sehat (Schoon, 2006). Resiliensi merupakan proses mengatasi masalah seperti gangguan, kekacauan, tekanan atau tantangan hidup, yang pada akhirnya membekali individu

dengan perlindungan tambahan dan kemampuan untuk mengatasi masalah sebagai hasil dari situasi yang dihadapi (dalam Suyasa & Wijaya, 2006).

Resiliensi adalah kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan masalah, bertahan, mengatasi stres dan berkembang di tengah kesulitan hidup (Connor & Davidson, 2003). Resiliensi adalah proses adaptasi baik dalam hal menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman, atau bahkan sumber stres yang signifikan (APA Dictionary of Psychology: 2007). Resiliensi adalah kemampuan individu dalam bergerak melepaskan trauma, keputusasaan, masalah, dan kemalangan serta terus bergerak maju dalam kehidupan (Hiew, 2004). Reivich dan Shatte (2002) juga menjelaskan bahwa resiliensi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dari permasalahan hidup yang berat kemudian mampu bangkit dari keterpurukan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa tokoh yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan jika resiliensi adalah kemampuan individu dalam beradaptasi dengan masalah, kesulitan, kekurangnyamanan dan terus bergerak maju (bangkit dari ketidaknyamanan) dimana individu mampu menghadapi rintangan dan hambatan dengan cara produktif.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resiliensi

Menurut Everall, Allrows dan Paulson (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi terdiri dari tiga faktor, yakni faktor individu, keluarga, komunitas:

- a. Faktor individu yang dimaksud faktor individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri yang mampu membuat seseorang menjadi resilien.

Hal-hal yang termasuk dalam faktor individu ini antar lain:

- 1) Fungsi kognitif atau intelegensi Individu dengan intelegensi yang baik memiliki kemampuan resiliensi yang lebih baik. Levin (2002) menyatakan kecerdasan yang dimaksud tidak selalu intelligence quotient (IQ) yang baik, namun bagaimanaseseorang dapat mengaplikasikan kecerdasannya untuk dapat memahami orang lain maupun diri sendiri dalam banyak situasi.
 - 2) Strategi coping Penelitian mengindikasikan bahwa remaja yang resilien memiliki kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik dan menggunakan *problem focused coping* atau fokus terhadap permasalahan sebagai strategi mengatasi masalahnya.
 - 3) Locus of Control Membuat individu menjadi resilien adalah yang cenderung ke dalam diri yaitu internal locus of control, di mana dengan begitu individu memiliki keyakinan dan rasa percaya, cenderung memiliki tujuan, harapan, rencanapada masa depan dan ambisi bahwa dirinya memiliki kemampuan.
 - 4) Konsep Diri Konsep diri adalah gambaran yang dimiliki tentang dirinya secara fisik, psikologis, moral dan sosial. Konsep diri yang positif mendukung penguasaan diri dan memiliki performa lebih baik karena telah mengerti dirinya. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa konsep diri yang positif dan harga diri yang baik membuat individu menjadi resilien.
- b. Faktor Keluarga Faktor keluarga meliputi dukungan dari orang tua, ataupun anggota keluargalain yang berpengaruh terhadap tumbuhnya resiliensi seseorang individu (Everall, Altrows & Paulson, 2006). Karena keluarga

terdekatlah yang mengerti karakter anak, sehingga respon dan dukungan terhadap anak akan lebih tepat ketika keluarga yang melakukan peran penting ini. Beberapa penelitian serupa menjelaskan bahwa individu yang menerima secara langsung arahan dan dukungan dari orang tu dalam keadaan yang buruk akan lebih merasa termotivasi, optimis dan yakin bahwa individu tersebut mampu untuk menjadi sukses

- c. Faktor Komunitas atau Eksternal Faktor komunitas yang mempengaruhi resiliensi individu adalah kondisi sosial dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kemampuan kognitif, afeksi, dan perilaku individu untuk menyikapinya. Kondisi sosial dan ekonomi sangat mempengaruhi akses yang didapatkan, pemerataan fasilitas, pertumbuhan kemampuan resiliensi individu dalam lingkup lebih luas. Pada situasi yang buruk, individu yang resilien lebih sering mencari dan menerima dukungan kepedulian orang dewasa selain orang tua, seperti guru, pelatih, konselor sekolah, kepala sekolah dan tetangga. Begitu pula dengan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, juga lingkungan yang baik.

Suryadi (2018) juga mengatakan pendapat Grotberg yang menyebutkan faktor faktor resiliensi diantaranya adalah,

- a. *I Am*

I am merupakan kekuatan yang berasal dalam diri individu itu sendiri. Hal ini meliputi; perasaan, perilaku, serta keyakinan yang melekat dalam diri individu. Individu yang resilien mempunyai sebuah pandangan yang positif mengenai dirinya serta dapat bersikap tenang ketika menghadapi sebuah permasalahan.

b. *I Can*

I can merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam mengungkapkan perasaan serta pikiran ketika berkomunikasi dengan orang lain atau orang sekitarnya dalam memecahkan masalah kehidupan yang dihadapinya, seperti permasalahan pribadi, akademik, pekerjaan, atau-pun permasalahan sosial. Dalam hal ini individu mengelola tingkah lakunya dan mendapatkan bantuan ketika saat membutuhkannya. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi faktor *I Can* antara lain: berkomunikasi, pemecahan masalah, mengatur perasaan serta rangsangan yang timbul, dan mencari serta mempertimbangkan hubungan yang dapat dipercainya.

c. *I Have*

I have merupakan sebuah dukungan eksternal atau dukungan yang berasal dari lingkungan sekitar individu. Dukungan ini dapat meliputi hubungan yang baik yang dapat diciptakan dari keluarga, teman atau guru di lingkungan sekolah, atau-pun hubungan dengan orang lain yang diluar keluarga atau-pun lingkungan sekolah. Dengan dukungan eksternal individu akan merasakan serta memiliki hubungan yang penuh dengan kepercayaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa resiliensi individu dipengaruhi oleh faktor-faktor individu, keluarga, dan komunitas. Faktor individu mencakup fungsi kognitif, strategi coping, locus of control, dan konsep diri yang positif. Keluarga memberikan dukungan dan arahan yang penting dalam mengembangkan resiliensi individu. Faktor komunitas mencakup kondisi

sosial dan ekonomi serta dukungan dari orang dewasa di sekitar, seperti guru dan tetangga. Menurut Grotberg, faktor resiliensi melibatkan "I am" (pandangan positif tentang diri), "I Can" (kemampuan berkomunikasi dan mengatasi masalah), dan "I Have" (dukungan eksternal dari lingkungan sekitar). Resiliensi individu melibatkan kekuatan internal, kemampuan individu, dan dukungan eksternal untuk menghadapi dan mengatasi tantangan hidup.

2.2.3 Aspek – Aspek Resiliensi

Menurut Reivich K. & Shatte A. (Hendriani, 2018), terdapat tujuh aspek kemampuan dalam resiliensi. Adapun tujuh aspek kemampuan tersebut yaitu sebagai berikut:

a. *Emotion Regulation* (Regulasi Emosi)

Regulasi emosi adalah kemampuan untuk tetap tenang di bawah kondisi yang menekan (Reivich & Shatte, 2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang kurang mampu mengatur emosi dapat mengalami kesulitan dalam membangun dan menjaga hubungan dengan orang lain. Sebaliknya kemampuan yang baik dalam meregulasi akan berkontribusi terhadap kemudahan mengelola respons saat berinteraksi dengan orang lain maupun berbagai kondisi lingkungan.

Reivich dan Shatte (2002) mengungkapkan dua keterampilan yang dapat memudahkan individu dalam meregulasi emosi yaitu, *calming* dan *focusing*.

a. *Calming*

Calming merupakan keterampilan untuk meningkatkan control individu terhadap respon tubuh dan pikiran ketika berhadapan dengan stres dengan cara relaksasi.

b. *Focusing*

Focusing keterampilan untuk fokus pada permasalahan untuk memudahkan individu untuk menemukan solusi dari permasalahan tersebut. Setiap permasalahan yang ada akan berdampak pada timbulnya permasalahan-permasalahan yang baru..

c. *Impulse Control* (Pengendalian Impuls)

Pengendalian impuls adalah kemampuan individu untuk mengendalikan keinginan, dorongan, kesukaan serta tekanan yang muncul dari dalam diri. Individu yang memiliki kemampuan pengendalian impuls yang rendah, cepat mengalami perubahan emosi yang pada akhirnya mengendalikan pikiran dan perilaku mereka. Mereka menampilkan perilaku mudah marah, kehilangan kesabaran, impulsif, dan berlaku agresif..

d. *Optimism* (optimisme)

Individu yang resilien adalah individu yang optimis. Optimisme yang dimiliki oleh seseorang individu menandakan bahwa individu tersebut percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan yang mungkin terjadi di masa depan..

e. *Causal Analysis* (Analisis Penyebab)

Causal analysis adalah kemampuan individu untuk mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang sedang dihadapi. Individu yang tidak mampu mengidentifikasi penyebab dari permasalahan yang sedang dihadapi secara akurat. Individu yang tidak mampu mengidentifikasi penyebab permasalahan

yang dihadapinya dengan tepat akan melakukan kesalahan yang sama lagi..

f. *Empathy* (Empati)

Empati adalah pemahaman pikiran dan perasaan orang lain dengan cara menempatkan diri ke dalam kerangka psikologis orang tersebut. Empati sangat erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain.

g. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Self-efficacy menjelaskan sebuah kemampuan individu memecahkan masalah yang dialami dan mencapai kesuksesan. *Self-efficacy* merupakan salah satu faktor kognitif yang menentukan sikap dan perilaku seseorang dalam sebuah permasalahan. memiliki keyakinan dan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan, individu mampu mencari penyelesaian yang tepat dari permasalahan yang ada dan tidak akan mudah menyerah terhadap berbagai kesulitan.

h. *Reaching Out* (Pencapaian)

Resiliensi lebih dari sekedar bagaimana seorang individu memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan dan bangkit dari keterpurukan, namun juga merupakan kemampuan individu untuk meraih aspek positif atau mengambil hikmah dari kehidupan setelah kemalangan yang menimpanya. Banyak individu yang tidak mampu melakukan *reaching out*, hal ini dikarenakan adanya kecenderungan sejak kecil untuk lebih banyak menghindari kegagalan dan situasi yang memalukan dibandingkan berlatih untuk menghadapinya.

Selain itu menurut Connor dan Davidson (2003) menunjukkan terdapat beberapa aspek-aspek resiliensi yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi pribadi, standar tinggi dan keuletan, yakni individu tetap gigih, tidak mudah kehilangan keberanian meskipun terdapat kemunduran, dan menerima tantangan serta berjuang yang terbaik mencapai tujuan yang direncanakan meskipun terdapat rintangan dan kejadian sulit atau traumatik.
- b. Kepercayaan pada naluri, memiliki toleransi pada pengaruh negatif dan penguatan efek stres, yakni individu memiliki kemampuan untuk mengatur emosi, memiliki kapasitas terus mengerjakan tugas, berfikir dengan jernih dan ulet sehingga dapat berkinerja dengan baik di saat kondisi stres. Individu dalam mengatasi masalah menggunakan rasa humor dan dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai jenis pengalaman emosional yang negatif.
- c. Penerimaan diri yang positif terhadap perubahan dan hubungan yang aman dengan orang lain, individu dapat beradaptasi secara positif terhadap perubahan atau stres bahkan cenderung menganggap hal tersebut sebagai tantangan bahkan peluang. Oleh karena itu, dalam merespon situasi yang sulit individu cenderung sabar, hal ini dapat mengakibatkan individu dalam menghadapi kondisi sulit sehari-hari dapat diatasi.
- d. Kontrol, yakni individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan situasi, namun pada saat yang sama mereka sadar bahwa dalam setiap kehidupan mereka tidak akan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Individu dapat menghadapi peristiwa secara positif dan dapat mengarahkan kehidupan mereka sendiri karena adanya tujuan yang kuat.

- e. Pengaruh Spritual, yakni seseorang percaya terhadap takdir tuhan dan nilai-nilai tentang keyakinan individu dapat dilihat dalam perilaku sehari-hari berdasarkan tuntutan sehari-hari, dapat membantu mereka mengatasi kondisi sulit sehingga dapat membawa hasil positif bagi kehidupan mereka. Individu yang tahan banting menaruh kepercayaan bahwa ada tujuan yang lebih besar untuk hal-hal yang terjadi pada mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek yang dapat mengungkapkan kemampuan resiliensi pada individu. Setiap aspek menjelaskan kemampuan dari dalam individu yang dapat membantu menunjukkan sikap resiliensi. Teori yang dikemukakan oleh Connor dan Davidson (2003) ini akan dijadikan acuan dalam pembuatan skala penilaian resiliensi.

2.3 SAT SAMAPTA POLRI

2.3.1 Pengertian SAMAPTA

Samapta berasal dari bahasa sansekerta yang berarti keadaan siap sedia atau waspada. SAMAPTA merupakan fungsi kepolisian yang harus selalu siap siaga untuk mencegah terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas). Dalam struktur organisasi Polri, Samapta disebut dengan Samapta Bhayangkara atau biasa disingkat Sabhara. Sabhara ada pada seluruh jajaran Polri, mulai dari tingkat Mabes hingga Polsek. Meski memiliki tugas untuk menjaga kamtibmas, namun, Samapta tidak dilatih untuk pertempuran di lapangan.

Samapta menjalankan fungsi kepolisian secara umum, seperti penjagaan, pengawalan dan patroli. Samapta Bhayangkara merupakan fungsi operasional kepolisian yang diberi tugas dan wewenang bersifat preventif. Hal ini sebagaimana fungsi utama Samapta, yakni menyelenggarakan tugas pokok Polri, terutama tugas-

tugas yang berkaitan dengan upaya preventif. Upaya preventif yang dimaksud adalah segala usaha, kegiatan dan tindakan yang dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya ancaman maupun gangguan kamtibmas.

2.3.2 Tugas dan Tujuan SAT SAMAPTA

Satuan Samapta bertugas melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, tindakan pertama di tempat kejadian perkara, penanganan tindak pidana ringan, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, pengamanan markas serta bantuan Satwa.

Satuan Samapta bertugas melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, tindakan pertama di tempat kejadian perkara, penanganan tindak pidana ringan, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, pengamanan markas serta bantuan Satwa

Satuan Samapta sebagaimana terdiri atas:

- a. Urusan Pembinaan Operasional;
- b. Urusan Administrasi dan Ketatausahaan;
- c. Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, dan Patroli;
- d. Unit Pengamanan Objek Vital;
- e. Unit Pengendalian Massa; dan
- f. Unit Polisi Satwa.

Satuan Samapta Polres Jembrana sebagai bagian integral dari lembaga kepolisian dalam perkembangannya 16 tahun setelah era reformasi, sekarang ini masih belum sepenuhnya menunjukkan karakter Polisi yang professional, bermoral

dan modern, sehingga menjadi salah satu faktor penyebab munculnya munculnya public complain, akibatnya belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan masyarakat dalam menjalankan perannya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

Untuk mewujudkan Samapta yang menjadi harapan masyarakat dan memberikan pelayanan yang prima (*strive for excellent*) maupun dalam menghadapi berbagai dinamika perubahan lingkungan di atas, maka Sat Samapta Polres Jembrana melakukan operasional kepolisian melalui kegiatan kepolisian berupa Turjawali, Bantuan SAR (pengamanan dan penyelamatan), Dalmas, Negosiasi, penanganan Tipiring, TPTKP maupun melalui kegiatan operasi kepolisian yang melibatkan / mengikutsertakan fungsi Samapta Polres Jembrana.

2.4 Hubungan Resiliensi Terhadap Performa Kerja

Resiliensi, sebagai kemampuan untuk pulih dari tantangan dan stres, telah menjadi fokus utama dalam konteks dunia kerja modern. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak penelitian telah menyoroti dampak positif resiliensi terhadap performa kerja karyawan di berbagai sektor. Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi organisasi yang berupaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan mereka. Dalam eksplorasi ini, kita akan membahas pengaruh resiliensi terhadap performa kerja, serta mengeksplorasi beberapa penelitian terdahulu yang telah menginvestigasi hubungan ini.

Resiliensi, sebagai konsep psikologis, mencerminkan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan, ketidakpastian, dan rintangan dalam kehidupan. Dalam konteks lingkungan kerja, resiliensi menjadi kritis karena dunia bisnis yang cepat berubah dan kompleks sering kali menuntut adaptasi yang cepat. Sejumlah

penelitian mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi lebih mampu menanggapi tantangan dengan cara yang positif, mengurangi tingkat stres, dan mempertahankan performa kerja yang konsisten.

Penelitian empiris oleh Smith et al. (2017) secara khusus meneliti dampak resiliensi terhadap performa kerja di sektor korporat. Studi ini melibatkan survei terhadap lebih dari 500 karyawan di berbagai perusahaan besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan produktivitas yang lebih stabil dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang resilien.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jackson (2015) dalam konteks industri manufaktur mengeksplorasi kaitan antara resiliensi dan adaptabilitas kerja. Studi ini melibatkan observasi langsung terhadap karyawan selama periode perubahan signifikan dalam proses produksi. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi yang baik lebih cenderung mengembangkan keterampilan adaptasi yang efektif, memungkinkan mereka untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dan, akhirnya, meningkatkan kinerja keseluruhan tim.

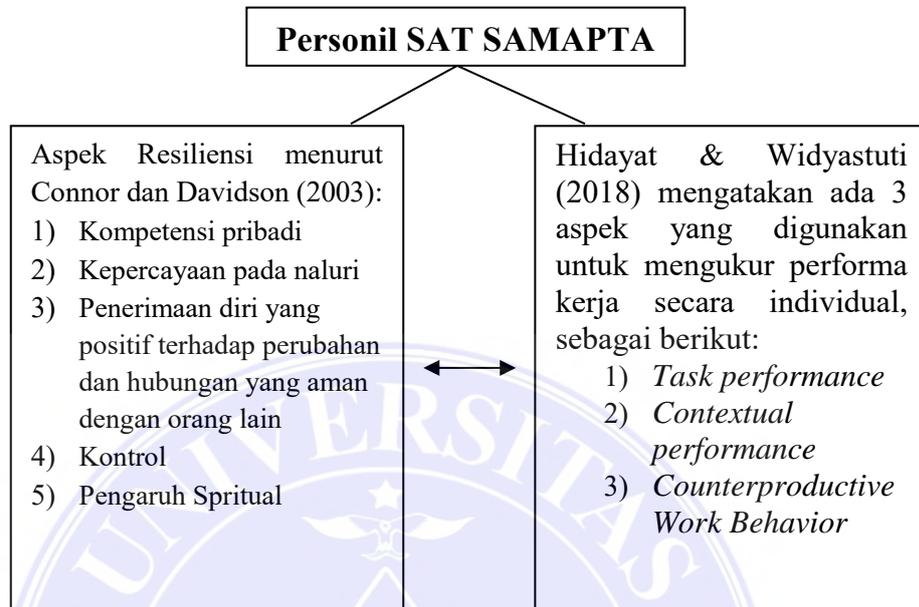
Namun, penelitian oleh Wang et al. (2019) menyajikan perspektif yang berbeda dengan menyoroti peran mediasi dari kepuasan kerja dalam hubungan antara resiliensi dan performa kerja. Studi ini melibatkan sampel karyawan dari berbagai sektor, dan temuan menunjukkan bahwa tingkat resiliensi tidak hanya secara langsung memprediksi performa kerja, tetapi juga secara positif terkait

dengan kepuasan kerja, yang kemudian memediasi hubungan antara resiliensi dan performa kerja.

Penting untuk mencatat bahwa sebagian besar penelitian ini memberikan gambaran positif tentang hubungan antara resiliensi dan performa kerja. Namun, beberapa pertanyaan penelitian tetap terbuka. Sebagai contoh, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami sejauh mana faktor-faktor kontekstual, seperti jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan karakteristik individu, dapat memoderasi hubungan ini.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa resiliensi berperan penting dalam membentuk performa kerja karyawan. Dalam era di mana ketidakpastian dan perubahan konstan menjadi norma, memahami dan mengembangkan resiliensi di antara anggota tim dapat menjadi langkah kritis bagi organisasi yang ingin mencapai keberhasilan jangka panjang. Implikasi dari temuan ini dapat memberikan panduan berharga bagi pemimpin organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan yang berfokus pada penguatan resiliensi, sehingga membangun lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawan. Secara keseluruhan, pembahasan ini memberikan pandangan menyeluruh tentang kompleksitas hubungan antara beban kerja dan disiplin kerja, dan mengilustrasikan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Polresta Deli Serdang yang beralamat di jalan Sudirman, Petapahan, Deli Serdang, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian yang akan dilaksanakan di Polresta Deli Serdang pada Personil Unit DALMAS SAT SAMAPTA Polresta Deli Serdang ini akan berlangsung selama kurang lebih 2 minggu.

3.2 Alat dan Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala resiliensi dan skala performa kerja. Aspek Resiliensi menurut Connor dan Davidson (2003) yaitu: kompetensi pribadi, kepercayaan seorang pada naluri dan toleransi pada pengaruh negatif, penerimaan diri positif terhadap perubahan dan mempunyai hubungan baik dengan orang lain, kontrol, dan pengaruh spiritual.

Pada skala performa kerja Hidayat & Widyastuti (2018) mengadaptasikan 3 aspek yang digunakan untuk mengukur performa kerja secara individual, sebagai pembentukan alat ukur yaitu *Task performance*, *Contextual performance*, *Counterproductive work behavior*

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2013) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana peneliti memperoleh data mengenai variabel-variabel dalam penelitian (Arikunto, 2006). Pengumpulan data adalah hal yang penting dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Selain itu, penggunaan skala dalam penelitian ini merupakan upaya untuk mengungkap kondisi psikologis subjek melalui pernyataan tertulis dalam skala.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Azwar (2015) yang mengatakan bahwa skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala resiliensi dan skala performa kerja.

a. Skala Resiliensi

Variabel resiliensi diukur dengan skala yang telah dipersiapkan oleh penulis berdasarkan aspek-aspek resiliensi menurut Connor dan Davidson (2003) yaitu: kompetensi pribadi, kepercayaan seorang pada naluri dan toleransi pada pengaruh negatif, penerimaan diri positif terhadap perubahan dan mempunyai hubungan baik dengan orang lain, kontrol, dan pengaruh spiritual. Skala beban kerja ini disusun berdasarkan format likert dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian beban kerja

untuk item favorable berdasarkan skala likert adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item unfavourable nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai(TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

b. Skala Performa Kerja

Variabel performa kerja dalam penelitian ini diungkap melalui skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan skala performa kerja menurut Koopmans dkk (2011) mengatakan ada 3 aspek yang digunakan untuk mengukur performa kerja secara individual, yaitu *Task performance*, *Contextual performance*, *Counterproductive Work Behavior*. Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (favorabel) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (Unfavorable), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2013) instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Validitas dan reliabilitas menjadi syarat yang harus dipenuhi agar mendapatkan hasil penelitian yang valid serta reliabel. Alat ukur yang baik harus memiliki kriteria valid dan reliabel.

3.4 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.4.1 Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur benar dan akurat dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar,2015). Derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penulis. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Penelitian ini menggunakan validitas konten dengan rumus Aiken V. Adapun ahli yang terlibat ada 5 orang yang dianggap dapat menilai setiap butir, yaitu Arif Fachrian, M.Fadli Nugraha, Walyono, Rahmat, dan Alfani Yudana.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas untuk menentukan sejauh mana pengukuran pada objek yang sama memberikan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yang hanya memerlukan satu kali penggunaan tes tunggal dalam sekelompok individu menjadi subjek menggunakan tujuan buat melihat konsistensi pada pada tes itu sendiri. Teknik ini pandang ekonomis, praktis, & berefisiensi tinggi, sebagai akibatnya output penelitian bisa digeneralisasikan dalam populasi (Azwar, 2015).

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari deskriptif dan korelasi. Deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data dalam variabel yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata (mean), nilai minimum, maksimum dan standar deviasi. Pada analisis deskriptif data disajikan dalam bentuk tabel melalui rentang dan simpangan baku. Sedangkan korelasi

digunakan untuk melihat korelasi atau besar hubungan, arah hubungan, dan signifikansi hubungan.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan objek/subyek yang akan diteliti yang nantinya akan digeneralisasikan untuk ditarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Personil Unit DALMAS SAT SAMAPTA Polresta Deli Serdang dengan jumlah 43 orang.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Total Sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Unit DALMAS SAT SAMAPTA Polresta Deli Serdang dengan jumlah 43 orang.

3.7 Prosedur Kerja

3.7.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan agar penelitian yang akan dilakukan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga tidak terjadi banyak kendala ketika pengambilan data. Persiapan yang dilakukan berupa persiapan administrasi dan persiapan alat ukur dalam pengambilan data.

a. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu peneliti mempersiapkan surat izin penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

b. Persiapan Alat Ukur

Setelah melakukan persiapan administrasi, seperti membuat surat izin, persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala resiliensi menurut Connor dan Davidson (2003) yaitu kompetensi pribadi, kepercayaan seorang pada naluri dan toleransi pada pengaruh negatif, penerimaan diri positif terhadap perubahan dan mempunyai hubungan baik dengan orang lain, kontrol, dan pengaruh spiritual. Serta skala performa kerja yang diadaptasikan oleh Hidayat & Widyastuti (2018) mengatakan ada 3 aspek yang digunakan untuk mengukur performa kerja secara individual, sebagai pembentukan alat ukur yaitu *Task performance*, *Contextual performance*, *Counterproductive work behavior*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis penelitian, dilihat dari nilai koefisien linearitas bagian performa kerja terhadap resiliensi di mana $r_{xy} = 0,679$ dengan p linearity $< 0,01$, koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y3 sebesar 0,527 yang berarti resiliensi berkorelasi terhadap performa kerja bagian performa kerjasebesar 52,7%.
- b. Berdasarkan pada kategorisasi resiliensi, dapat terlihat bahwa secara empirik, tidak terdapat yang memiliki resiliensi yang tinggi, 33 orang subjek penelitian atau sekitar 86,85% subjek yang memiliki resiliensi sedang dan 5 orang subjek penelitian atau sekitar 13,15% subjek yang memiliki resiliensi rendah. Apabila dilihat secara hipotetik, terdapat 33 orang subjek penelitian atau sekitar 86,85% subjek memiliki resiliensi yang tinggi, 5 orang atau sekitar 13,15% memiliki resiliensi sedang dan tidak terdapat subjek memiliki resiliensi rendah. Berdasarkan pada kategorisasi performa kerja, dapat terlihat bahwa secara empirik, tidak terdapat subjek yang memiliki performa kerja yang tinggi, 32 orang subjek penelitian atau sekitar 84,21% subjek yang memiliki resiliensi sedang dan 6 orang subjek penelitian atau sekitar 15,79% subjek yang memiliki performa kerja yang rendah. Apabila dilihat secara hipotetik, terdapat 26 orang subjek penelitian atau sekitar 68,42% subjek memiliki performa kerja yang tinggi, 12 orang

atau sekitar 31,58% memiliki performa kerja sedang dan tidak terdapat subjek yang memiliki performa kerja rendah.

Dengan yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

5.2 Saran

a. Saran Bagi Subjek Penelitian

Disarankan untuk subjek penelitian untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang fokus pada pengembangan keterampilan, baik teknis maupun non-teknis agar lebih siap menghadapi tantangan. Tetapkan tujuan yang jelas dan realistis dalam karir agar subjek memiliki arah yang jelas dan dapat menambah motivasi dan semangat kerja. Luangkan juga waktu untuk mengevaluasi pengalaman kerja yang telah dilalui. Ini dapat membantu dalam memahami diri sendiri dan meningkatkan kemampuan resiliensi.

b. Saran Bagi Polresta

Saran bagi Polrseta untuk mendorong personil untuk terus belajar dan mengembangkan diri baik secara teknis maupun non-teknis agar lebih siap menghadapi tantangan. Memberikan tugas kepada personil sesuai dengan kemampuan dan beban kerja yang dapat ditanggung oleh personil. Karena kita tidak akan mengetahui kapan resiliensi seseorang akan dapat bertahan secara terus menerus yang berpotensi akan menurunkan performa kerja personil.

c. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk memperdalam penelitian mengenai resiliensi dengan performa kerja serta diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber agar penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

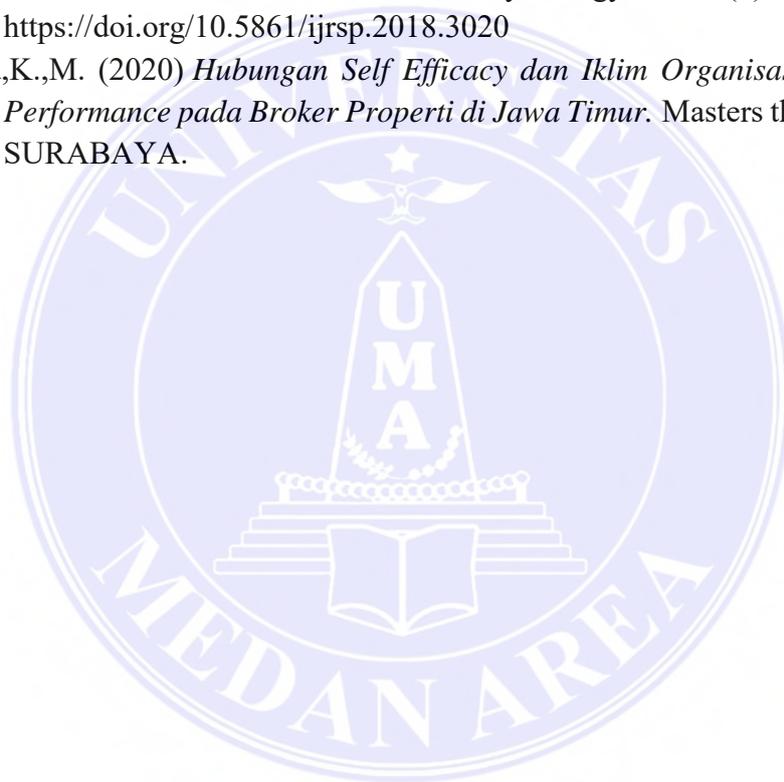


DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Azwar, S. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Desmita. 2010. *Psikologi Perkembangan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Dewi, G & Henu, B. 2015. Resiliensi Pada Remaja Yatim Piatu Yang Tinggal Di Panti Asuhan. *Jurnal Spirits*. Vol.5, No.2 , 2087-7641.
- Dumaris, S & Anziar, R. 2019. Penerimaan Diri Dan Resiliensi Hubungan Dengan Kebermaknaan Hidup Remaja Yang Tinggal Di Panti Asuhan. *Jurnal Ikraith Humaniora*. Vol.3, No.1.
- Everall, R. D., Altrows, K. J., & Paulson, B. L. (2006). Creating a future: A study of resilience in suicidal female adolescents. *Journal of Counseling and Development*, 84 (4), 461-470. doi:10.1002/j.1556-6678.2006.tb00430
- Fony, Fidelis W & Lianawati. 2006. Resiliensi dan prestasi akademik pada anak tuna rungu. *Journal Provitae*, Vol.2, No.1, 34-40.
- Fransisca, Djoenaina, V & Melisa. 2004. Hubungan Antara Resiliensi Dengan Depresi Pada Perempuan Pasca Pengangkatan Payudara (MASTEKTOMI). *Jurnal Psikologi*. Vol. 2, No. 2.
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho, F. A. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>.
- Grotberg, E. H. (2003). *Resilience for Today: Gaining Strength from Adversity*. Greenwood, SC: Praeger Publishers.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan Mutiara Mir'attannisa, Nandang Rusmana dan Nandang Budiman "Kemampuan Adaptasi Positif Melalui Resiliensi", *Journal of Innovative Counseling*, 2 (Agustus, 2019), 72.
- IPTU Nyong Husain. (2022). SAT SAMAPTA. Website Kepolisian Resort Haltim. <https://polreshaltim.com/sat-samapta/>
- Issha Harruma. (2022). Apa Itu Samapta Polri?. Artikel Kompas.com. <https://nasional.kompas.com/read/2022/09/06/01300031/apa-itu-samapta-polri->.

- Kašpárková, L., dkk. (2018). *Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement*. *Journal Of Workplace Behavioral Health*. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>
- Koopmans, L., Bernardis, C. & Hildebrant, V (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. 53 (8) : 856-66
DOI:[10.1097/JOM.0b013e318226a763](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763)
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Mancini, A. D. (2019). When acute adversity improves psychological health: A social–contextual framework. *Psychological Review*, 126(4), 486–505. <https://doi.org/10.1037/rev0000144>
- Masten, A.S. (2011) Resilience in Children Threatened by Extreme Adversity: Frameworks for Research, Practice, and Translational Synergy. *Development and Psychopathology*, 23, 493-506. <https://doi.org/10.1017/S0954579411000198>
- McEwen.(2011). *Building Resilience at Work*. Australia: Australian Academic press.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Octafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 2*. Universitas Negeri Surabaya.
- Oswald, F. L., & Hough, L. M. (2011). Personality and its assessment in organizations: Theoretical and empirical developments. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2. Selecting and developing members for the organization* (pp. 153–184). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-005>.
- Permata., I. (2020). Pengaruh Need For Achievement Terhadap Job Performance Dengan Budgetary Participation Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Polres Jembrana. Satuan SAMAPTA. <https://www.polresjembrana.com/satuan-samapta?amp=1#>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Rahadi, D,D, R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Tunggal Mandiri. Malang
- Tugade M.M & B.L. Fredrickson. (2004). Resilient Individual Use Positive Emotions To Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 24, no 2. 320-333.
- Sapienza, J., & Masten, A. (2011). Understanding and promoting resilience in children and youth. *Current Opinion in Psychiatry*, 24(4), 267-273.

- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5, 10.3402/ejpt.v5.25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Indonesia: ALFABETA, CV.
- Suryadi., D, *Melenting menjadi Resilien* (2018) Yogyakarta : ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke-enam. Pranada Media Group.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPO) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wungu, K., M. (2020) *Hubungan Self Efficacy dan Iklim Organisasi dengan Job Performance pada Broker Properti di Jawa Timur*. Masters thesis, UNTAG SURABAYA.





HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN PERFORMA KERJA PADA PERSONIL UNIT DALMAS SAT SAMAPTA POLRESTA DELI SERDANG

Silahkan Tuliskan Angka Untuk Menjawab Pernyataan Dibawah Ini Sesuai Dengan Keadaan Yang Anda Jalani :

Kriteria Pilihan Jawaban

- 1 = Jarang
- 2 = Kadang
- 3 = Sering
- 4 = Sangat sering
- 5 = Selalu

SKALA RESILIENSI

No	Item Coding	Pernyataan	Jawaban
1	R1	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan	
2	R2	Saya menjalin hubungan yang dekat dan nyaman bersama orang lain	
3	R3	Saya merasa takdir Tuhan dapat menolong	
4	R4	Saya dapat menghadapi berbagai hal yang terjadi	
5	R5	Keberhasilan saya di masa lalu memberikan kepercayaan diri pada tantangan yang baru	
6	R6	Saya dapat melihat sisi humor dari segala sesuatu	
7	R7	Berhadapan dengan masalah membuat diri saya menjadi lebih kuat	
8	R8	Saya cenderung untuk bangkit kembali setelah mengalami sakit atau kesulitan	
9	R9	Ada alasan di balik segala sesuatu yang terjadi kepada saya	
10	R10	Apapun yang terjadi, saya melakukan usaha yang terbaik	
11	R11	Saya yakin dapat meraih tujuan	

12	R12	Saya pantang menyerah ketika segala sesuatu tampak tidak ada harapan	
13	R13	Saya tahu dimana harus meminta pertolongan	
14	R14	Ketika dalam situasi yang menekan, saya mampu tetap fokus dan berfikir jernih	
15	R15	Saya memilih berinisiatif dalam menyelesaikan berbagai masalah	
16	R16	Saya tidak mudah putus asa dalam kegagalan	
17	R17	Saya memandang diri sendiri sebagai pribadi yang kuat	
18	R18	Saya mampu membuat keputusan yang sulit	
19	R19	Saya dapat mengatasi perasaan yang tidak menyenangkan	
20	R20	Saya harus mampu bertindak sesuai dengan firasat	
21	R21	Saya memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan	
22	R22	Saya dapat mengendalikan hidup	
23	R23	Saya menyukai tantangan	
24	R24	Saya bekerja untuk mencapai tujuan	
25	R25	Saya bangga akan prestasi yang dicapai	

SKALA PERFORMA KERJA

No	Item Coding	Pernyataan	Jawaban
1	VP1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu	
2	VP2	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai	
3	VP3	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan	
4	VP4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien	
5	VP5	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik	
6	VP6	Saya bernisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai	

7	VP7	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya	
8	VP8	Saya berusaha memperbaiki pengetahuan terkait pekerjaan saya	
9	VP9	Saya berusaha terus memperbaiki keterampilan terkait pekerjaan saya	
10	VP10	Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru	
11	VP11	Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja	
12	VP12	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya	
13	VP13	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan	
14	CWB14	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya	
15	CWB15	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya	
16	CWB16	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya	
17	CWB17	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja	
18	CWB18	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya	



Lampiran 2 Data Mentah Skala Penelitian

Butir Performa kerja

No	TP1	TP2	TP3	TP4	CP6	CP7	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	IWP
1	3	3	5	5	5	3	1	3	5	3	3	39
2	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	51
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	49
7	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	43
9	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	47
14	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	42
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	51
17	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	39
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
19	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	37
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	51
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	49
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
32	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	46
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
34	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	51
37	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	46
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55



Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Results

Reliability1

Frequentist Scale Reliability Statistics

	Estimate	Cronbach's α
Point estimate		0.871
95% CI lower bound		0.796
95% CI upper bound		0.923

Note. The following items correlated negatively with the scale: CWB15, CWB16, CWB17, CWB18. Variables TP5 and CP8 correlated perfectly.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		
	Cronbach's α	Item-rest correlation	mean
V1	0.856	0.617	4.789
V2	0.855	0.623	4.763
V3	0.856	0.624	4.868
V4	0.855	0.653	4.842
V5	0.854	0.643	4.868
V6	0.864	0.501	4.763
V7	0.862	0.485	4.737
V8	0.854	0.643	4.868
V9	0.860	0.559	4.684
V10	0.865	0.520	4.342
V11	0.867	0.568	4.026
V12	0.866	0.557	3.947
V13	0.870	0.453	3.711
V14	0.870	0.313	4.658
V15	0.877	0.147	4.711
V16	0.882	0.025	4.632
V17	0.875	0.272	4.737
V18	0.875	0.263	4.842

Reliability2

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.890
95% CI lower bound	0.820
95% CI upper bound	0.936

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		
	Cronbach's α	Item-rest correlation	mean
V1	0.870	0.631	4.789
V2	0.869	0.645	4.763
V3	0.872	0.642	4.868
V4	0.878	0.568	4.842
V6	0.881	0.558	4.763
V7	0.881	0.487	4.737
V9	0.877	0.569	4.684
V10	0.880	0.647	4.342
V11	0.889	0.600	4.026
V12	0.888	0.585	3.947
V13	0.893	0.488	3.711

Reliability3

R24 dan R25 tidak dapat dianalisis karena mengganggu angka statistik keseluruhan

Reliability4

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.953
95% CI lower bound	0.927
95% CI upper bound	0.971

Note. Variables R3 and R10 correlated perfectly. Variables R2 and R11 correlated perfectly.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		mean
	Cronbach's α	Item-rest correlation	
R1	0.948	0.911	4.684
R2	0.948	0.931	4.763
R3	0.947	0.965	4.737
R4	0.957	0.147	4.895
R5	0.948	0.903	4.526
R6	0.954	0.431	3.526
R7	0.951	0.699	4.737
R8	0.951	0.691	4.789
R9	0.956	0.170	4.947
R10	0.947	0.965	4.737
R11	0.948	0.931	4.763
R12	0.950	0.716	4.816
R13	0.949	0.784	4.658
R14	0.949	0.877	4.711
R15	0.950	0.704	4.868
R16	0.951	0.603	4.895
R17	0.950	0.782	4.842
R18	0.954	0.411	4.684
R19	0.949	0.825	4.763
R20	0.951	0.683	4.132
R21	0.949	0.802	4.711
R22	0.955	0.325	4.711
R23	0.958	0.092	4.711

Reliability5**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.925
95% CI lower bound	0.882
95% CI upper bound	0.954

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

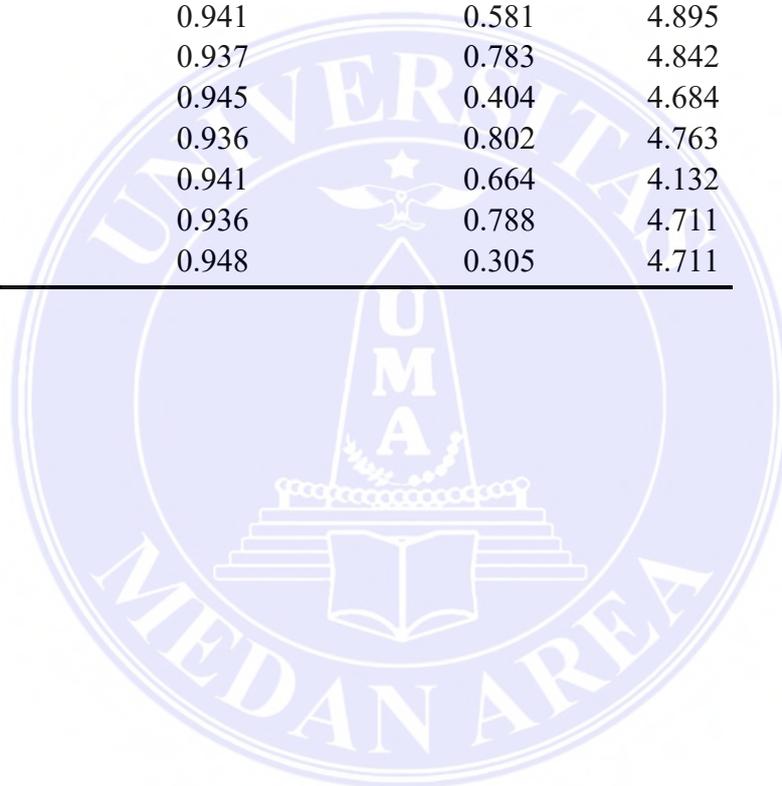
If item dropped			
Item	Cronbach's α	Item-rest correlation	mean
R1	0.915	0.877	4.684
R4	0.929	0.185	4.895
R5	0.915	0.875	4.526
R6	0.925	0.423	3.526
R7	0.920	0.679	4.737
R8	0.919	0.688	4.789
R9	0.928	0.198	4.947
R12	0.917	0.707	4.816
R13	0.917	0.760	4.658
R14	0.916	0.845	4.711
R15	0.919	0.675	4.868
R16	0.920	0.586	4.895
R17	0.918	0.748	4.842
R18	0.925	0.394	4.684
R19	0.915	0.810	4.763
R20	0.919	0.701	4.132
R21	0.916	0.786	4.711
R22	0.926	0.334	4.711
R23	0.931	0.137	4.711

Reliability6**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.943
95% CI lower bound	0.909
95% CI upper bound	0.966

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

If item dropped			
Item	Cronbach's α	Item-rest correlation	mean
R1	0.934	0.923	4.684
R5	0.935	0.906	4.526
R6	0.946	0.420	3.526
R7	0.940	0.695	4.737
R8	0.941	0.670	4.789
R12	0.938	0.690	4.816
R13	0.938	0.767	4.658
R14	0.935	0.889	4.711
R15	0.938	0.706	4.868
R16	0.941	0.581	4.895
R17	0.937	0.783	4.842
R18	0.945	0.404	4.684
R19	0.936	0.802	4.763
R20	0.941	0.664	4.132
R21	0.936	0.788	4.711
R22	0.948	0.305	4.711



Lampiran 3 Deskripsi Statistik dan Korelasi

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Valid	Mean	Std. Deviation
Task Performance	38	19.263	2.298
Contextual Performance	38	30.211	5.790
Performa kerja	38	49.474	7.307
Resiliensi	38	74.053	10.421

Tabel 4.8. Normalitas

	Skewness	SE Skewness	Kurtosis	SE Kurtosis	Shapiro-Wilk	P	Ket
Performa kerja	-1.766	0.383	4.032	0.750	0.768	< .001	Tidak normal
Resiliensi	-2.406	0.383	5.100	0.750	0.602	< .001	Tidak normal

Correlation

Correlation Table

Variable	Performa kerja	Resiliensi
3. Performa kerja	Pearson's r	—
	Spearman's rho	—
4. Resiliensi	Pearson's r	0.679***
	Spearman's rho	0.527***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

KATEGORI RESILIENSI

Kategori	HIPOTETIK		EMPIRIK	
	Rumus	Hasil	Rumus	Hasil
Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 42.5 - 25$	$X < 17.5$	$X < M - 1SD$ $X < 74.053 - 10.421$	$X < 67$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $42.5 - 25 \leq X < 42.5 + 25$	$17.5 \leq X < 67.5$	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $74.053 - 10.421 \leq X < 74.053 + 10.421$	$67 \leq X < 85$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $42.5 + 25 \leq X$	$67.5 \leq X$	$M + 1SD \leq X$ $74.053 + 10.421 \leq X$	$85 \leq X$

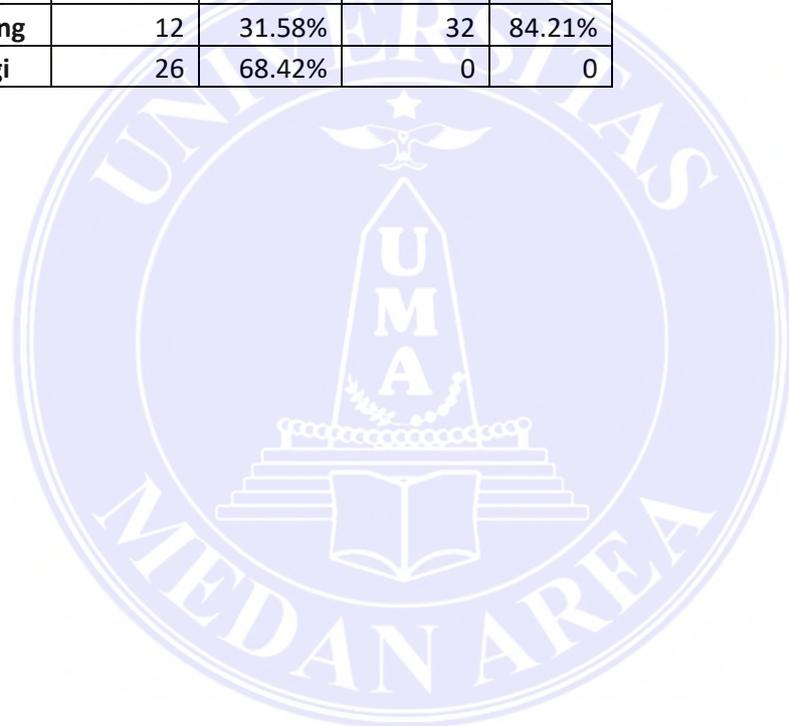
	Frekuensi	Hipotetik	Frekuensi	Empirik
Rendah	0	0	5	13.15%
Sedang	5	13.15%	33	86.85%

Tinggi	33	86.85%	0	0
---------------	----	--------	---	---

KATEGORI PERFORMA KERJA

Kategori	HIPOTETIK		EMPIRIK	
	Rumus	Hasil	Rumus	Hasil
Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 33 - 15$	$X < 18$	$X < M - 1SD$ $X < 49.474 - 7.307$	$X < 42$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $33 - 15 \leq X < 33 + 15$	$18 \leq X < 48$	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $49.474 - 7.307 \leq X < 49.474 + 7.307$	$42 \leq X < 57$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $33 + 15 \leq X$	$48 \leq X$	$M + 1SD \leq X$ $49.474 + 7.307 \leq X$	$57 \leq X$

	Frekuensi	Hipotetik	Frekuensi	Empirik
Rendah	0	0	6	15.79%
Sedang	12	31.58%	32	84.21%
Tinggi	26	68.42%	0	0





Lampiran 4 Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1543/FPSI/01.10/V/2024
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

27 Mei 2024

Yth. Bapak Kasat Samapta
 Polresta Deli Serdang
 di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Hakim Sidiq Manurung
 NPM : 198600014
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Samapta Polresta Deli Serdang, Jl. Sudirman No. 18 Petapahan, Lubuk Pakam, Kab. Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Resiliensi Dengan Performa Kerja Pada Personil Unit Dalmas Sat Samapta Polresta Deli Serdang*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Ketua Program Studi Psikologi


 Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATRA UTARA
RESOR KOTA DELI SERDANG



SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : SUPENDI, S.H., M.H.
Pangkat/NRP : KOMISARIS POLISI / 74070258;
Jabatan : KASAT SAMAPTA;
Unit Kerja/Instansi : POLRESTA DELI SERDANG POLDA SUMATRA UTARA.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HAKIM SIDIQ MANURUNG
NPM : 198600014
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan penelitian pada tanggal 03 Juni 2024 sampai dengan 14 Juni 2024 pada Kantor Kepolisian Resor Kota Deli Serdang Satuan Samapta Jl. Sudirman No. 18 Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang sebagai tulisan karya ilmiah melengkapi berkas penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Resiliensi Dengan Performa Kerja Pada Personil Unit Dalmas Sat Samapta Polresta Deli Serdang**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuk Pakam, Juni 2024
a.n. KAPOLRESTA DELI SERDANG POLDA SUMUT
KASAT SAMAPTA


KEPALA
RESOR KOTA DELI SERDANG

SUPENDI, S.H., M.H.
KOMISARIS POLISI NRP 74070258