

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Situasi dunia saat ini WHO telah mengumumkan tentang adanya pandemi virus Covid-19 di seluruh dunia. *Corona Virus Disease 19* (Covid-19) adalah kumpulan virus yang dapat menginfeksi sistem pernafasan manusia hingga menimbulkan kematian. Sejak dimulai ditemukannya kasus positif Covid-19 di Indonesia, pemerintah menghimbau untuk melakukan langkah guna mengurangi peluang penyebaran virus. Kominfo menghimbau sejumlah tindakan dalam upaya mengurangi penyebaran virus ini adalah menerapkan prinsip utama 5M yaitu Memakai masker, Menjaga jarak aman, Mencuci tangan dengan sabun, Menjauhi kerumunan, dan Membatasi mobilitas.

Penegakkan protokol kesehatan ini merupakan bentuk norma baru yang harus ditaati seluruh lapisan masyarakat, termasuk di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan diterapkannya upaya 5M, pastinya akan memaksa perubahan lingkungan kerja yang sudah ada dan memberikan dampak pada intensitas hubungan antar manusia.

Salah satu faktor terpenting dalam organisasi adalah kondisi sumber daya manusia, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia, adalah penggerak dari segala sumber daya yang ada. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik mengharapkan agar setiap individu tetap bekerja produktif dalam mencapai tujuan dan memberikan manfaat bagi organisasi secara berkelanjutan. Guna mewujudkan pemanduan tujuan yang sesungguhnya maka diperlukan dukungan dari semua pihak di organisasi. Pihak yang dimaksudkan adalah para pimpinan hingga para pegawai. Dengan demikian upaya yang dapat diterapkan guna mewujudkan tujuan suatu organisasi adalah organisasi tersebut harus memiliki pegawai dengan hubungan antar manusia yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil yang diberikan pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan penyelesaian tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: kemampuan, dukungan yang diterima, lingkungan dimana mereka melakukan pekerjaan, dan hubungan yang terjalin dalam organisasi. Masalah tentang kinerja perlu diperhatikan, karena akan mempengaruhi keefektifan dan keefisienan organisasi dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan organisasi dalam membangun kinerja yang baik harus didukung oleh hubungan antar manusia yang baik pula. Hubungan antar manusia merupakan suatu interaksi aktif dalam pertukaran informasi dan upaya memahami sesama manusia dalam bentuk *action oriented*. Pertukaran informasi yang baik serta tingginya keinginan untuk memahami sesama manusia akan meminimalisir terbentuknya aspek negatif dan konflik antar anggota organisasi, sehingga akan lebih menjamin pencapaian kualitas kinerja pribadi hingga kinerja organisasi yang positif.

Covid-19 memiliki kaitan erat dengan pergeseran proses sosial. Yang pada mulanya proses sosial dapat terjalin secara langsung dan menimbulkan interaksi langsung, kini berubah. Proses sosial tersebut dibatasi dengan aturan 5M, sehingga memaksa manusia untuk mengurangi menjalin hubungan secara langsung. Dengan adanya konflik tersebut, manajemen dituntut memiliki sistem interaksi tidak langsung namun tetap dapat memberikan pertukaran informasi yang aktif untuk menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis.

Selain hubungan antar manusia, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para pekerja yang terlibat di dalamnya dapat melakukan aktifitas secara optimal, aman, dan nyaman.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah menerapkan panduan pencegahan dan pengendalian *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di tempat kerja perkantoran dan industri yang harus ditaati seluruh jajaran unit/organisasi di semua sektor dan organisasi perangkat daerah, termasuk di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Menurut (Kementerian Kesehatan RI, 2020), adapun protokol kesehatan yang harus diterapkan antara lain, yaitu:

1. Pihak manajemen menetapkan kebijakan pengaturan bekerja dari rumah *Work Form Home* (WFH), dengan menentukan pekerja esensial yang perlu tetap bekerja/datang ke tempat kerja dan pekerja yang dapat melakukan pekerjaan dari rumah.
2. Melakukan pemeriksaan mengenai suhu tubuh di pintu masuk dan mengamati kondisi umum pekerja/tamu. Apabila suhu $< 37,3^{\circ}\text{C}$ maka diizinkan masuk.
3. Mewajibkan pekerja untuk menggunakan masker.
4. Memberikan fasilitas tempat kerja yang aman dan sehat
 - a. Higiene dan sanitasi lingkungan kerja
 - 1) Memastikan seluruh area kerja bersih dan higienis
 - 2) Menjaga kualitas udara yang ada dengan mengoptimalkan sirkulasi udara serta sinar matahari yang masuk ke ruangan kerja, hingga pembersihan filter *Air Conditioner* (AC).
 - b. Menyediakan sarana cuci tangan menggunakan air dan sabun, atau pencuci tangan berbasis alkohol diberbagai lokasi yang dianggap strategis di tempat kerja sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan.
5. *Physical Distancing* dalam semua aktivitas kerja
 - a. Melakukan hierarki pengendalian risiko penularan Covid-19 lainnya seperti memasang batas/barrier untuk memberi jarak kontak, pengaturan meja, pengaturan jam kerja, dsb.
 - b. Pengaturan jumlah pekerja yang masuk ruangan agar memudahkan penerapan *Physical Distancing*.
6. Menginformasikan dan mengedukasi seluruh pegawai untuk menerapkan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat.
7. Memasang pesan-pesan kesehatan di tempat yang strategis.

Penyesuaian protokol kesehatan yang berlaku disesuaikan juga dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun dengan catatan memaksimalkan upaya penerapannya. Adapun peraturan tersebut telah tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran (Kementrian Kesehatan RI, 2016), antara lain yaitu:

1. Intensitas cahaya

Intensitas pencahayaan adalah besaran penyinaran yang diperlukan untuk melaksanakan suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan efektif. Aspek lingkungan kerja untuk pencahayaan pagi dan siang dapat mempergunakan cahaya matahari, harmonisasi penggunaan pencahayaan yang berasal dari alam dengan penerangan lampu harus dilakukan, serta untuk kenyamanan diisyaratkan pencahayaan 300-500 lux.

2. Temperatur

Temperatur lingkungan kerja kantor yang memenuhi syarat kesehatan dan kenyamanan adalah berkisar 23°C sampai 26°C .

3. Ventilasi Udara

Untuk memperoleh tingkat kesehatan dan kenyamanan dalam ruangan perkantoran maka persyaratan pertukaran udara adalah $0,57\text{ m}^3/\text{org}/\text{min}$. Ruang yang menggunakan *Air Conditioner* (AC) hendaknya secara berkala harus dimatikan dan mendapatkan pergantian udara alamia. Adapun caranya adalah dengan pintu dan jendela.

Guna menyesuaikan peraturan pemerintah dalam penanggulangan penyebaran virus Covid-19, Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia membentuk peraturan baru. Berikut penyesuaian yang dilakukan:

Tabel 1. 1 Penyesuaian Protokol Kesehatan

No	Indikator	Sebelum adanya pandemi Covid-19 (2019)	Saat adanya pandemi Covid-19 (2020 – Mei 2021)
1.	Pelaksanaan kegiatan	Seluruh pegawai Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia melakukan kegiatan secara tatap muka langsung di wilayah Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia	Adanya rotasi harian pegawai secara bergiliran melalui pemberitahuan surat resmi. Pegawai Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan kegiatan dengan cara tatap muka langsung di wilayah Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebesar 25% dari total pegawai. Sedangkan 75% dari total pegawai melakukan kegiatan secara <i>online (WFH)</i> .
2.	Bentuk pegerahan	Arahan diberikan secara tatap muka langsung.	Arahan dilakukan melalui aplikasi pendukung. Seperti <i>Zoom, Whatsapp</i> , dan lain sebagainya.
3.	Ruang kerja	Pegawai diperbolehkan menggunakan fasilitas ruang yang telah disediakan secara maksimal.	Komposisi penggunaan ruang hanya boleh diisi sebesar 10%.
4.	Kondisi lingkungan	Pegawai tidak diharuskan untuk membuka ventilasi	Pegawai diharuskan membuka ventilasi udara guna

kerja	udara karena telah disediakan pendingin ruangan.	memperlancar sirkulasi udara.
-------	--	-------------------------------

Sumber: Bagian SDM Polri Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya perubahan-perubahan guna menyesuaikan protokol kesehatan yang mengharuskan Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk merubah lingkungan kerjanya dan membatasi interaksi antar pegawai. Dapat diketahui bahwa salah satu perubahan lingkungan yang terjadi adalah merubah lingkungan menjadi lebih kecil seperti menerapkan sistem bekerja dari rumah. Lingkungan kerja rumah adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan upaya penyelesaian tugas yang dilakukan di bangunan tempat tinggal pekerja. Sehingga pegawai yang sebelumnya melakukan pekerjaan dengan sebagian besar waktunya berada di dalam sebuah tempat/kantor bersama-sama dengan rekan yang lain, kini harus menerima rotasi giliran dan menghabiskan waktu untuk bekerja di rumah. Hal ini tentunya membuat pegawai yang bekerja di rumah menjadi jauh dari lingkungan kerja yang sebagaimana mestinya dan mereka harus beradaptasi dengan kondisi ini untuk tetap produktif ditengah pandemi.

Tantangan lain dari adaptasi pindahnya bekerja dari kantor ke rumah adalah fasilitas dan perlengkapan yang tidak sepenuhnya dikelola oleh organisasi, seperti sirkulasi udara, kebisingan tempat tinggal, alat komunikasi, sinyal, hingga gangguan tak terduga seperti ketidakmampuan pegawai dalam memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena bekerja di rumah membuat mereka mudah terganggu dengan hal – hal pribadi yang terkadang mengganggu urusan pekerjaan ketika berada di rumah dan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan.

Namun disisi lain organisasi harus terus berjalan dan membutuhkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Dalam menciptakan kinerja yang tinggi, maka diperlukan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan baik antar pegawai. Melihat dari kenyataan ini penulis tergugah untuk melakukan penelitian

mengenai “Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah hubungan antar manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia?
3. Apakah hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah hubungan antar manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis guna menjadi bahan perbandingan antara materi yang diperoleh dalam perkuliahan dengan praktek yang terjadi pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta dapat memperluas aplikasi keilmuan yang diperoleh selama mengikuti kuliah program Strata satu (S1) di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak instansi dalam rangka memberi masukan untuk meningkatkan sumber daya manusia, khususnya dalam hal hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk menambah pengetahuan tentang dokumen karya ilmiah serta pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis memberikan batasan masalah pada penelitian ini. Adapun batas masalah pada skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar manusia sebagai variabel independen dengan indikator komunikasi, pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan loyalitas. Lingkungan kerja sebagai variabel independen dengan indikator peraturan kerja, sirkulasi udara, penerangan, dan keamanan. Sedangkan

kinerja sebagai variabel dependen dengan indikator kualitas, kuantitas, dan jangka waktu.

2. Penelitian dilakukan pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.
3. Sampel yang digunakan adalah pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memperoleh gambaran yang jelas untuk penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisikan mengenai informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas pada setiap bab. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat teori-teori yang membahas hubungan antar manusia, lingkungan kerja, dan kinerja. Selain itu dalam bab ini juga memuat penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang diangkat, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini memuat desain penelitian, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, model konseptual penelitian, variabel operasional, waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, metode pengambilan populasi dan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat gambaran umum organisasi, hasil olah data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan implikasi manajerial.

