

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia kasus Covid-19 pertama muncul pada tanggal 12 Maret 2020 dan sampai tanggal 28 Agustus 2020, jumlah korban yang terinfeksi telah mencapai 163.000 orang dengan 7064 orang meninggal dan 119.000 sembuh (Pratiwi et al, 2020). Dikarenakan terjadinya penyebaran virus Covid-19, pemerintah kemudian menentukan beberapa kebijakan. Salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana aktivitas dibatasi (Pratiwi et al, 2020). Pasca PSBB dan PPKM Mikro telah dilalui, selanjutnya penerapan Instruksi Menteri Dalam Negeri No.15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat Covid-19 yang diberlakukan mulai 3-20 Juli 2021 (Harahap, 2021). Pembatasan aktivitas ini mencakup larangan kegiatan yang menimbulkan kerumuman, berpergian, regulasi baru terhadap transportasi umum, dan tempat-tempat hiburan masyarakat. Kebijakan PSBB yang diambil oleh pemerintah ini tidak pelak mengakibatkan perubahan aktifitas di berbagai bidang salah satunya yaitu bidang pendidikan.

Dalam rangka mematuhi ketentuan PSBB, sejumlah perguruan tinggi berinisiatif untuk meniadakan kegiatan belajar tatap muka untuk sementara waktu, dan menggantinya dengan metode pembelajaran daring. Pembatasan ini, membuat berkurangnya aktivitas komponen dari Universitas seperti mahasiswa, dosen, dan juga organisasi kemahasiswaan (Salsabila, 2020). Dampak yang signifikan dirasakan organisasi kemahasiswaan, yang aktifitas organisasinya sebelum pandemi dilaksanakan dengan metode tatap muka, dari rapat kepengurusan, kegiatan acara organisasi sampai orientasi mahasiswa baru, kini diharuskan dilakukan melalui metode daring. Sebagai contoh adalah kegiatan dari badan eksekutif mahasiswa (BEM) fakultas kesehatan masyarakat (FKM) Universitas Airlangga yang dilaksanakan melalui *room meeting* zoom. Berbeda dengan tahun sebelumnya, WP (*welcome party*) tahun ini dilaksanakan secara daring. Kegiatan yang sudah rutin dilaksanakan setiap tahunnya ini bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi sekaligus ajang perkenalan satu sama lain antar departemen-departemen BEM. Selain *welcome party*, *open recruitment* BEMFKM tahun ini juga berbeda dari tahun

sebelumnya. Jika sebelumnya calon pendaftar mengantri di depan Senat BEM FKM untuk menunggu panggilan wawancara, tahun ini segalanya dilakukan secara daring mengingat adanya pandemi Covid 19 (Ridlo & Sa'adah, 2021).

Selain berdampak pada kegiatan akademik, pandemi ini juga berdampak bagi kegiatan non-akademik mahasiswa. Kegiatan organisasi dan pelaksanaan acara mahasiswa juga terganggu akibat pandemi ini. Bahkan hampir semua acara mahasiswa yang telah direncanakan terancam diundur dan tidak bisa dilaksanakan dalam waktu dekat (Syam, 2020). Selain pengunduran kegiatan, beberapa dampak pandemi Covid 19 terhadap kegiatan organisasi antara lain: kurangnya agenda rapat dan koordinasi antar anggota dan pimpinan, sulitnya proses pengawasan/pengontrolan yang dilakukan oleh para koordinator divisi, timbulnya kesalahan baik secara teknis ataupun non-teknis saat kegiatan organisasi berlangsung, dan menghilangnya anggota dan tidak dapat dihubungi, hilangnya rasa tanggung jawab dari individu sendiri, proses kegiatan organisasi terhambat, beberapa anggota tidak memahami kondisi internal organisasi, kurangnya kesadaran pada individu terhadap organisasi yang diikutinya, kurangnya kedekatan antar anggota satu dan anggota lain maupun dengan para koordinator divisi/departemennya terganggunya proses program kerja yang berjalan serta kegiatan yang diselenggarakan tidak memiliki banyak peminat (Aciandra, 2021)

Secara umum, penurunan kinerja anggota disaat pandemi juga terjadi pada organisasi eksekutif di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Contohnya adalah saat audiensi para organisasi eksekutif untuk permohonan penurunan biaya semester, saat itu persiapan seluruh organisasi dilakukan dengan cara daring sehingga banyak poin-poin yang luput dari perhatian dan mengakibatkan persiapan organisasi eksekutif untuk audiensi tersebut tidak matang, dan berakibat tidak tercapainya target dari kegiatan audiensi tersebut. Contoh lainnya adalah saat pelantikan BEMF psikologi yang diadakan dengan cara daring, sehingga arahan dari ketua BEM dan ketua pelaksana hanya menggunakan *platform* daring menyebabkan kinerja anggota dan beberapa persiapan *detail* terlewat hal itu membuat pelaksanaan pelantikan tidak berjalan dengan maksimal.

Lebih jauh terkait penurunan kinerja anggota organisasi eksekutif di saat pandemi covid-19 terlihat melalui komitmen anggota organisasi eksekutif yang menurun. Di awal kepengurusan BEMF psikologi, sudah terdapat 2 anggota yang keluar dikarenakan bekerja, dan kerja sama anggota juga mengalami kendala contohnya ketika beberapa kali rapat yang diadakan untuk seluruh organisasi mahasiswa yang berada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, untuk hadir ke rapat itu selalu mengandalkan anggota yang lain, tidak ada inisiatif untuk diri sendiri yang menghadiri rapat tersebut. Kontribusi anggota juga tergolong tidak semaksimal saat rapat diadakan secara tatap muka dikarenakan anggota lebih sering berada di rumah sehingga ketika ada aktivitas yang memerlukan tenaga “fisik” hanya beberapa orang yang terlibat contohnya seperti aksi galang dana BEMF psikologi.

Kinerja organisasi secara umum terbagi menjadi dua, yaitu *task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* merupakan kinerja yang berhubungan dengan proses teknis kerja sehingga harus diukur oleh KPI atau *key performance indicator*, sementara *contextual performance* adalah aktivitas yang berkontribusi dalam mempertahankan organisasi, sosial dan lingkungan psikologis secara tidak formal diperlukan sebagai bagian dari tugas, sehingga lebih memungkinkan diukur melalui skala psikologis (Borman & Motowidlo, 1994). *Contextual performance* akan mengacu pada peran ekstra yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam pekerjaan dan tanggung jawab sistem penghargaan pekerjaan, lebih lanjut *contextual performance* merupakan tindakan non-formal tetapi tindakan ini merupakan upaya untuk mendukung dan menciptakan lingkungan sosial tetapi inti teknis organisasi tetap berjalan (Laili et al., 2021). Greenwood (dalam Perwitasari, 2016) mendefinisikan beberapa elemen dari *Contextual Performance* seperti membuat suatu implementasi pekerjaan yang lebih, mendefinisikan jenis pekerjaan, berbuat sesuatu atas nama perusahaan, berperilaku atau berkoordinasi secara sukarela terhadap sesama pekerja, saling menolong, patuh pada peraturan perusahaan, memiliki komitmen dan berperilaku serta bekerja seiring dengan pencapaian tujuan organisasi dan mendukungnya.

Permasalahan kinerja BEM di atas, merupakan permasalahan yang termasuk ke dalam *contextual performance* karena ditandai kendala pada dengan tugas-tugas ekstra, usaha, inisiatif, selain itu yang berkaitan dengan perhatian serta ketekunan,

dan dedikasi anggota dalam bekerja (Hofia, 2021). Perilaku kinerja kontekstual tidak mendukung inti teknis itu sendiri sebanyak mereka mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis yang lebih luas di mana inti teknis harus berfungsi (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Untuk mendalami permasalahan, peneliti juga melakukan wawancara yang dilaksanakan terhadap 10 orang anggota organisasi eksekutif Universitas Bhayangkara, yang berasal dari Fakultas Psikologi, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Komunikasi, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Sebanyak 8 dari 10 subjek yang diwawancarai merasa bahwa tidak dapat melakukan kerja sama yang spontan seperti saat sebelum pandemi, dan tidak bisa membangun hubungan harmonis dengan cepat, dan berpendapat bahwa sebagian besar kinerja anggota tidak semaksimal seperti saat sebelum pandemi Covid-19 terjadi. Selanjutnya 7 dari 10 subjek beranggapan bahwa hal tersebut disebabkan oleh intensitas pertemuan tatap muka yang jarang sekali terjadi, komunikasi yang tidak efektif melalui media *online* dan koordinasi melalui media daring yang tidak optimal, sebagaimana tertuang dalam tabel berikut:

1.1. Tabel Wawancara

No	Nama (Inisial) Subjek	Hasil Wawancara terkait Masalah Komunikasi	Hasil Wawancara terkait Masalah Kinerja
1.	AZZ	Pandemi memang mempengaruhi banyak segmen, termasuk jalur keluar masuknya informasi. Dimasa seperti ini saya merasakan komunikasi menjadi permasalahan yang sangat bisa menjadi pengaruh retaknya harmonisasi organisasi karena informasi yang diberikan dan diterima memiliki banyak	Kalau untuk kinerja saya pribadi, sebetulnya tidak ada pengaruhnya dengan pandemi. Namun hal yang lebih berpengaruh adalah bagaimana cara pemimpin saya menumbuhkan integritas dan loyalitas terhadap diri saya dengan perilakunya.

		<p>kemungkinan tidak transparansi di forum besar, banyak terciptanya kelompok-kelompok yang akhirnya perputaran informasi hanya di situ saja.</p>	
2.	DRS	<p>Yang saya rasakan sejauh ini tidak mempengaruhi karena masih bisa dikondisikan dengan jarak jauh.</p>	<p>Tentu mempengaruhi, ada program kerja yang berjalan tidak maksimal atau bahkan tidak bisa dilaksanakan akibat pandemi ini. Sehingga kinerja yang saya lakukan lebih extra, melakukan banyak opsi untuk program kerja tetap berjalan di tengah pandemi dan memaksimalkan komunikasi jarak jauh walau harus mengurangi banyaknya pertemuan.</p>
3.	DL	<p>Komunikasi langsung iya namun komunikasi via online baik whatsapp maupun google meet menjadi intens.</p>	<p>Mempengaruhi kinerja tidak mungkin mempengaruhi beberapa rencana untuk program kerja yang sudah direncanakan yang menjadikan rencana tersebut menjadi tidak bisa terlaksana.</p>
4.	FRD	<p>Tentu pandemi mempengaruhi komunikasi menjadi kurang efektif terhadap antar anggota.</p>	<p>Walaupun terhambat karena suatu kondisi pandemi, namun semaksimal mungkin saya mengoptimisasi diri</p>

		Terlebih ketika ada keperluan yang memerlukan pendanaan yang sifatnya kolektif. Komunikasi antar anggota menjadi kurang optimal ketika terdapat suatu pembahasan yang bersifat urgent.	dalam mengemban amanah di divisi yang sedang saya jalani. Perihal kinerja, tidak mempengaruhi hanya saja perlu optimalisasi yang kuat agar dapat menuntaskan tugas.
5.	MFZ	Tentu sangat berpengaruh terutama pada komunikasi antar jajaran BEM. Selama menjabat beberapa kali kami temukan masalah di dalam BEM yang bermula dari kurang baiknya komunikasi.	Mungkin kalau kualitas kinerja tidak terlalu berpengaruh. Yang paling berpengaruh adalah kuantitas kerja atau proker yang menjadi mestinya dijalankan secara offline kini harus tertunda karena masa pandemi
6.	RAS	Sejauh ini masih bisa jalan dengan lancar, walaupun terkadang ada beberapa kendala seperti misscom di sayap kanan dan kiri. Jadi ada trouble karena pesan yang tersampaikan rancu.	Sejauh ini tidak semua proker yang telah dijadwalkan di awal sudah terlaksana dengan baik bahkan melewati ekspektasi. Kinerja saya juga terasa, walaupun tidak bisa dipungkiri tidak semaksimal ketika sebelum ada corona atau belajar online ini.
7.	TA	Tidak, karena untuk komunikasi itu sendiri masih bisa kita lakukan by phone ataupun melalui	Iya, karena adanya situasi pandemi ini jadi banyak sekali program kerja yang terhambat dan tertunda

		media zoom paling sesekali terkendala oleh sinyal saja, tapi itu tidak mempengaruhi komunikasi kita antar sesama pengurus BEM.	karena kita masih harus menaati dan mengikuti anjuran pemerintah untuk tetap mengurangi aktifitas di luar rumah dan selalu menjaga jarak.
8.	TMS	Iya mempengaruhi sekali, komunikasi menjadi lebih sulit dan terkadang memicu kesalah pahaman.	Cukup mempengaruhi soalnya berawal dari komunikasi yang cukup terhambat, jadi menimbulkan kesalah pahaman yang ngaruh ke proses kinerja juga. Ketemu juga jadi sulit karena kehalang pandemi ini.
9.	TAK	Selama pandemi saya dan pengurus lain selalu mengoptimalkan dan memanfaatkan komunikasi yang efektif melalui whatsapp group, zoom meeting, atau platform lain yang memungkinkan kami untuk selalu berkomunikasi kapanpun dan dimanapun. Sehingga hal tersebut tidak menghambat komunikasi atau program kerja BEM pada periode 2020-2021. Namun dapat saya rasakan ada beberapa hal yang saya temui selama berdiskusi,	Dampak pandemi mungkin bisa mempengaruhi kinerja saya selama menjadi pengurus BEM Fikom pada masa pandemi ini, seperti kurangnya semangat dalam melaksanakan program kerja atau tanggung jawab yang saya pegang sebagai Sekretaris BEM Fikom, karena harus beradaptasi pada hal yang tidak biasa (tatanan hidup baru). Karena biasanya seluruh program kerja atau diskusi lanjutan dilaksanakan secara tatap muka, sekarang kalau bisa

		yaitu terkadang terdapat miss interpretasi atau kesalah pahaman dalam menanggapi sebuah pesan.	cukup dengan melalui virtual saja. Sehingga hal tersebut membuat jenuh dan membosankan. Hal tersebut bisa saya antisipasi dengan menumbuhkan semangat baru, untuk tetap mendapatkan hasil yang memuaskan, dan dukungan dari teman-teman BEM agar selalu optimis untuk mengemban tugas sampai akhir periode 2020-2021.
10.	YP	Berpengaruh banget soal komunikasi, salah pahamnya jadi riskan.	Tentu berpengaruh karena proker mempengaruhi di masa covid gini.

Berdasarkan data tabel diatas yang telah diwawancarai dengan 10 subjek yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak mengenai suatu kinerja anggotanya dan berpengaruh juga terhadap rencana acara-acara yang dibatalkan. Pendapat lain yang muncul berdasarkan hasil wawancara bahwa komunikasi interpersonal tidak begitu menjadi sebuah permasalahan dan tetap mengoptimalkan kinerja di organisasinya.

Peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui apakah subjek mengalami perubahan kinerja anggota organisasi karena faktor pandemik covid-19. Peneliti mewawancarai sebanyak 10 subjek dan menyatakan bahwa pentingnya komunikasi interpersonal dapat mencegah terjadinya miss komunikasi dan berpengaruh terhadap kinerjanya, begitupun sebaliknya jika komunikasi yang berjalan tidak baik maka riskan terjadi kesalahpahaman. Berdasarkan hasil wawancara dari 10 subjek yang telah diwawancarai, terdapat 8 dan 10 mengalami penurunan kinerja anggotanya saat

pandemik covid-19 dan 2 dari 10 menyatakan tidak terjadi masalah kinerja saat pandemik covid-19.

Akibat terbatasnya pertemuan tatap muka antar individu, maka komunikasi yang dialami organisasi mahasiswa juga menjadi tidak maksimal, karena hanya mengandalkan *platform meeting online* atau daring. Kendala tersebut antara lain terlihat dari anggota yang tidak menyalakan kamera saat rapat daring sehingga tidak terlihat siapa saja yang fokus pada rapat itu, dan beberapa anggota mengalami gangguan sinyal, sehingga akan cukup sulit untuk membangun kedekatan antar anggota, pemimpin ke anggota, dan pemimpin dengan petinggi Universitas. Kendala lain yang dialami yaitu kurangnya komunikasi dan sosialisasi secara langsung dan juga tidak stabilnya jaringan internet, serta penambahan biaya untuk kuota internet (Baalwi, 2020).

Mary Lyn Stoll (dalam Sada, 2021) mendefinisikan komunikasi daring sebagai salah satu dari berbagai macam komunikasi antar individu atau antar organisasi yang terjadi melalui media internet. Kekurangan dalam komunikasi daring adalah individu tidak dapat melihat atau menunjukkan komunikasi nonverbal sebagaimana yang selalu kita lakukan dalam komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Padahal, salah satu fungsi komunikasi nonverbal yaitu, sebagai penegas komunikasi verbal. Dengan demikian kita tidak dapat mengetahui apakah salah satu pihak sedang serius, sedih atau bercanda. Kekurangan komunikasi secara daring jika dibandingkan dengan komunikasi tatap muka tersebut, menjadi salah satu hambatan bagi anggota kelompok dalam berdiskusi dan membangun kerjasama. Hilangnya komponen kesamaan tempat dalam berkomunikasi juga menjadi salah satu kendala yang terdapat pada komunikasi daring. Kesamaan tempat dalam berkomunikasi merupakan dasar bagi terwujudnya kerja sama karena akan memudahkan seluruh anggota kelompok atau organisasi untuk saling berkomunikasi, berdiskusi atau berargumentasi Setiyanti (dalam Safitri & Fitriyana, 2021).

Komunikasi interpersonal berlangsung antar dua individu, karenanya pemahaman komunikasi dan hubungan antar pribadi menempatkan pemahaman mengenai komunikasi dalam proses psikologis. Setiap individu dalam tindakan komunikasi memiliki pemahaman dan makna pribadi terhadap setiap hubungan

dimana dia terlibat di dalamnya (Afriyadi, 2015). Komunikasi yang berkualitas memerlukan keterbukaan, empati, sikap mendukung, rasa positif dan kesetaraan Devito (dalam Pratama et al., 2017). Tidak adanya komunikasi nonverbal dalam komunikasi secara daring, diduga menurunkan kualitas efektivitas komunikasi interpersonal.

Komunikasi memiliki keterkaitan dengan kinerja anggota. Perilaku individu yang diwujudkan dalam kinerja tercipta dari hasil serangkaian komunikasi antar anggota organisasi. Mengenai hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai atau karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota (Yusuf, 2018). Organisasi didalamnya terdapat anggota-anggotanya yang tergabung dalam satu naungan baik itu organisasi tingkat fakultas ataupun tingkat Universitas, oleh sebab itu pencapaian organisasi dalam 1 periode kepengurusan dengan anggota yang tiap tahun berubah sangat dipengaruhi oleh kinerja anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terlihat bahwa terdapat hubungan dan juga pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Penelitian-penelitian ini antara lain adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Pati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis korelasi sederhana diperoleh nilai r sebesar 0,624, berarti bahwa komunikasi interpersonal antar pegawai berpengaruh positif terhadap $r = 5\%$. Hasil r^2 kinerja pegawai pada tingkat signifikansi koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,389 (Benny Usman, 2013).

Penelitian terdahulu lain yaitu Menurut Susanto dan Sholihin komunikasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai. Perilaku individu yang diwujudkan dalam kinerja tercipta dari hasil serangkaian komunikasi antar anggota organisasi. Pendapat Susanto dan Sholihin ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofiyanti mengenai hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai atau karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota (Yusuf, 2018).

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara Komunikasi interpersonal dengan *Contextual Performance* pada Organisasi Eksekutif di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Komunikasi interpersonal dengan *Contextual Performance* pada Organisasi Eksekutif di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan kajian ilmiah di bidang Psikologi. Untuk mengetahui hubungan Efektivitas Komunikasi Interpersonal dengan *Contextual Performance* pada Organisasi Eksekutif di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan efektivitas komunikasi interpersonal dengan *contextual performance* pada organisasi eksekutif di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.4.2.2 Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama organisasi eksekutif. Dalam mengelola *contextual performance* pada anggotanya.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, diperoleh hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,167* dengan taraf signifikansi $p = 0,041$ dimana $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan hasil korelasi dengan arah yang positif artinya semakin tinggi *contextual performance* maka semakin tinggi pula efektivitas kepemimpinan pada karyawan di PT. Multikarya Sinardinamika, begitu juga sebaliknya semakin rendah *contextual performance* maka semakin rendah pula efektivitas kepemimpinan (Wibowo, 2019). Selaras dengan penelitian Wijaya mengatakan Komunikasi interpersonal yang berlangsung secara intensif dengan mengutamakan aspek kuantitas dan kualitas yang seimbang, akan menciptakan hubungan interpersonal yang kuat antara atasan dan bawahan serta antarsesama karyawan, sehingga keterbukaan dan kepercayaan yang didapat dari proses komunikasi tersebut dapat turut menentukan perubahan sikap dan tingkah laku dalam organisasi. Berkomunikasi harus ada keterbukaan, kejujuran, kepercayaan dan empati. Dalam prakteknya, perubahan sikap dan tingkah laku dari proses komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi dapat berbentuk terwujudnya suatu sikap yang diharapkan muncul dari diri karyawan, yaitu motivasi kerja yang tinggi (Wijaya, 2013).