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)

142

Syifani Hidayah¹; Jumawan²; Agus Dharmanto; Hadita⁴; Kardinah Indrianna Meutia⁵

Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2,3,4,5}

syifani.hidayah17@mhs.ubharajaya.ac.id¹; jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id²;

agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id³; hadita@dsn.ubharajaya.ac.id⁴;

tya@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan merupakan pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan metode *non probability sampling* dan teknik pengambilan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 orang responden. Penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Kata kunci: Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human relations and work environment on employee performances during the Covid-19 pandemic. This research is a quantitative study where the object used is employee in Human Resources Departement At Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. This research was conducted using nonprobability sampling and the sampling technique used is saturation sampling. The number of samples in this study were 125 respondents. This research was carried out using the SPSS version 25. The results of the research on partial and simultaneous testing of Human Relations and Work Environment variables, showed that the variable significantly affected the Employee Performance variable.

Keyword: Human Relations, Work Improvement, Employee Performance

Diterima: 11 September 2021; Direvisi: 28 September 2021; Diterbitkan: Oktober 2021

PENDAHULUAN

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. Adapun penularannya dapat ditularkan dari droplet si penderita, sehingga diperlukannya protokol kesehatan khusus untuk menanggulangi penularan virus.

Penegakkan protokol kesehatan ini merupakan bentuk norma baru yang harus ditaati oleh seluruh lapisan masyarakat, termasuk di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan adanya penerapan protokol kesehatan di semua lapisan, maka menyebabkan terjadinya pergeseran sosial. Yang pada mulanya proses sosial dapat terjalin secara langsung dan menimbulkan interaksi langsung, kini berubah. Proses sosial tersebut menjaga jarak aman, Mencuci tangan dengan sabun, Menjauhi kerumunan, dan Membatasi mobilitas) sehingga memaksa manusia untuk mengurangi menjalin hubungan secara langsung dan merubah kondisi lingkungan.

Beberapa bentuk penyesuaian protokol kesehatan yang diterapkan di Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah membentuk peraturan rotasi kerja dengan memperbolehkan 25% pegawai melakukan pekerjaan secara tatap muka langsung dan menerapkan sistem Work From Home (WFH) untuk 75% pegawai lainnya. Adapun penyesuaian lainnya adalah pembatasan penggunaan ruangan dimana hanya 10% dari kapasitas bagian yang diperbolehkan digunakan. Dapat diketahui bahwa salah satu perubahan lingkungan yang terjadi adalah merubah lingkungan menjadi lebih kecil dan membatasi interaksi. 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 pindahanya 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)”.

LANDASAN TEORI

Hubungan Antar Manusia

Sumber daya manusia adalah penggerak dari segala sumber daya yang ada, pernyataan ini didukung oleh Effendy (2008) dalam (Asrifah, 2015) yang menyatakan bahwa jalannya pencapaian tujuan organisasi tergantung pada manusianya, daripada sistemnya. Jadi, fungsinya sumber daya yang lain tergantung pada bagaimana manusia mampu menggerakkannya ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya mengerakkannya maka manusia harus menjalin interaksi dengan manusia lainnya hingga membentuk hubungan yang dapat menimbulkan kerja sama.

(Amirullah, 2015) mengemukakan bahwa hal yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah menganggap keberadaan manusia lain melalui interaksi yang aktif, sehingga membentuk hubungan positif guna menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Hubungan antar manusia menurut Munasef (2008) dikutip dalam (Rosalina & Apiska, 2018) merupakan hubungan yang terbentuk baik formal maupun informal antara pimpinan dengan bawahan, atau sesama anggota dalam upaya membentuk kerja sama yang selaras agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya hubungan antar manusia di suatu organisasi merupakan suatu hal penting, karena interaksi yang terjalin dengan baik dapat mempengaruhi arus informasi dan mengarahkan pada perubahan perilaku seseorang yang positif. Sebaliknya, hubungan antar manusia yang kurang baik akan menimbulkan ketegangan pada lingkungan dan meningkatkan resiko *miss communication*.

Gerakan hubungan antar manusia dipengaruhi lebih besar oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi pada diri mereka. Hal ini didukung dengan jurnal penelitian (Citra

Perdana et al., 2020) yang mengemukakan bahwa adanya pembatasan sosial yang dilakukan demi mengurangi resiko penyebaran virus Covid-19 dapat mengurangi hubungan sosial antar karyawan dan menimbulkan konflik baru. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia merupakan suatu interaksi yang bukan hanya sekedar relasi atau hubungan pasif, melainkan suatu aktivitas pertukaran informasi dan upaya memahami sesama manusia guna membentuk kerja sama yang aktif.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) dalam (Meilina & Sardanto, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia yang berada di dalamnya dapat bekerja secara optimal dengan nyaman dan aman, serta tidak menuntut tenaga dan waktu yang berlebihan (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2019). Faktor terpenting yang menjadi fokus dalam lingkungan kerja adalah keamanan dan keselamatan dalam upaya menjaga kesehatan pekerja. Menurut (Sinambela, 2016) keamanan merujuk pada perlindungan fisik pekerja, sedangkan kesehatan merujuk pada kebebasan pegawai dari rasa sakit fisik maupun emosional. Maka dapat dikatakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Salah satu tantangan terbesar dalam lingkungan kerja saat ini adalah diharuskannya perubahan kondisi lingkungan kerja yang drastis, seperti

beralihnya lingkungan kerja ke yang lebih kecil seperti bekerja dari *rumah Work From Home* (WFH) hingga menerapkan kebijakan baru guna membatasi kontak antar manusia dalam organisasi (Citra Perdana et al., 2020). Menurut (Narpati, Lubis, Meutia, & Ningrum, 2021) Lingkungan kerja untuk *Work Form Home* (WFH) atau bekerja dari rumah adalah segala sesuatu yang menyangkut upaya pengerjaan tugas dan dilakukan di bangunan tempat tinggalnya.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Logahan, Tjoe, & Naga, 2012) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala faktor yang dapat dirasakan oleh fisik dan dapat mempengaruhi aktifitas pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah segala faktor yang dapat dirasakan secara tidak langsung oleh pegawai namun tetap mempengaruhi kegiatannya. Lingkungan kerja non fisik dapat berupa kebijakan dan hubungan antar anggota.

Kinerja

Kinerja merupakan sebuah kata bahasa Indonesia yang memiliki kata dasar “kerja”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997) kinerja adalah kata benda yang memiliki arti: Sesuatu yang dicapai, Kemampuan kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berasal dari aksi nyata pekerja dalam memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Amirullah, 2015).

Prawirosentoro dalam Pasolog (2007) yang dikutip dalam jurnal (Liah, 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah

hasil yang telah dicapai oleh pekerja atau sekelompok pekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Semetara itu menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor: 84 tahun 1993 dalam (Lian, 2017), kinerja seseorang dapat dilihat dari sejauh mana ia melakukan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab serta mampu menggerakkan dan memotivasi untuk belajar dan melakukan kerja sama dengan anggota lain.

Menurut Mar’at (1982) dalam (Indrasari, 2017) kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi kerja. Faktor individu adalah faktor yang melekat pada diri dan dapat mempengaruhi kegiatan orang tersebut. Adapun faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, kondisi fisik, persepsi, dan lain sebagainya. Faktor situasi kerja adalah faktor yang berasal dari tempat dimana seseorang melakukan aktivitasnya. Adapun faktor situasi kerja dapat berupa kondisi kerja, sarana yang menunjang, upaya pemahaman antar anggota, dan lain sebagainya.

Kerangka Pemikiran

Hipotesis 1

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara

variabel hubungan antar manusia terhadap variabel kinerja pegawai.

H_a : Diduga terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara variabel hubungan antar manusia terhadap variabel kinerja pegawai.

Hipotesis 2

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

H_a : Diduga terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Hipotesis 3

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

H_a : Diduga terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu ditujukan untuk melihat pengaruh antar variabel. Jenis metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel pada penelitian ini yaitu dengan metode kuantitatif. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa observasi, wawancara, dan kuesioner yang kemudian selanjutnya akan diisi oleh pegawai Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Pengambilan data melalui kuesioner akan dibatasi dengan mengambil jawaban dari sampel atas populasi yang dapat mewakili seluruh populasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia selama masa pandemi Covid-19.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek di Bagian Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia yang beralamat di Jl. Trunojoyo No. 3 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Adapun pelaksanaannya yaitu dari bulan Maret hingga bulan Mei 2021.

Metode Pengambilan Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, dengan 125 pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, maka sampel pada penelitian ini adalah 125 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer berupa wawancara dan observasi guna mengetahui fenomena, kemudian penyebaran kuesioner yang dibuat melalui *google form*. Adapun peneliti juga menggunakan data sekunder berupa buku, jurnal, dan peraturan yang terkait dengan permasalahan guna menunjang penelitian.

Variabel Operasional

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Referensi
Hubungan Antar Manusia	1. Komunikasi	Uchjana (2009:66), dalam (Rahman & Kasmiruddin, 2017)
	2. Pengarahan	
	3. Keterbukaan	
	4. Sikap saling menghargai	
	5. Loyalitas	
Lingkungan Kerja	1. Peraturan kerja	(Sunyoto, 2012)
	2. Sirkulasi udara	
	3. Penerangan	
	4. Keamanan	
Kinerja	1. Kualitas	(Kasmir, 2016)
	2. Kuantitas	
	3. Jangka waktu	

Tabel 2. Uji Validitas Hubungan Antar Manusia

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Pernyataan 1	0,547	0,1757	Valid
Pernyataan 2	0,468	0,1757	Valid
Pernyataan 3	0,584	0,1757	Valid
Pernyataan 4	0,652	0,1757	Valid
Pernyataan 5	0,595	0,1757	Valid
Pernyataan 6	0,803	0,1757	Valid
Pernyataan 7	0,736	0,1757	Valid
Pernyataan 8	0,616	0,1757	Valid
Pernyataan 9	0,633	0,1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas), dan pengujian hipotesis (uji analisis regresi linier berganda, uji F simultan, uji T parsial, dan uji koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pengukur yang digunakan pada penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Maka pengujian akan dilakukan pada setiap butir pernyataan pada tiap variabel. Pengukuran uji validitas akan dilakukan menggunakan taraf signifikansi 5%, dengan membandingkan r hitung serta r tabel.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Pernyataan 1	0,579	0,1757	Valid
Pernyataan 2	0,586	0,1757	Valid
Pernyataan 3	0,626	0,1757	Valid
Pernyataan 4	0,669	0,1757	Valid
Pernyataan 5	0,496	0,1757	Valid
Pernyataan 6	0,657	0,1757	Valid
Pernyataan 7	0,604	0,1757	Valid
Pernyataan 8	0,640	0,1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Pernyataan 1	0,667	0,1757	Valid
Pernyataan 2	0,640	0,1757	Valid
Pernyataan 3	0,602	0,1757	Valid
Pernyataan 4	0,607	0,1757	Valid
Pernyataan 5	0,556	0,1757	Valid

Pernyataan 6	0,765	0,1757	Valid
Pernyataan 7	0,701	0,1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas keseluruhan variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung dari keseluruhan pernyataan untuk setiap variabel memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0,1757. Didasarkan perhitungan tersebut maka pernyataan yang digunakan untuk seluruh indikator variabel dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menguji kehandalan suatu instrumen. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila jika digunakan beberapa kali pada objek yang sama, maka akan tetap menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Hubungan Antar Manusia	.763	0.60
Lingkungan Kerja	.716	0.60
Kinerja	.759	0.60

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk tiap variabel adalah lebih besar dari 0.60. Dengan demikian pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah

pendistribusian data yang dianalisis penyebarannya normal atau tidak, agar dapat digunakan dalam analisis parametrik (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015). Pengujian uji normalitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu diantaranya *probability plot* dan uji Kolmogorov-Sminorf.

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar uji normalitas di atas, dapat diketahui dalam *normal probability plot* bahwa titik-titik plotting menyebar di dekat garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi normalitas, yaitu data berdistribusi dengan normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36755683
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.046
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asym sig 2 tailed) adalah 0,200. Didasarkan pada kriteria uji statistik Kolmogorov-Smirnov maka data dapat dikatakan telah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal,

yang dibuktikan dari nilai signifikan (Asym sig 2 tailed) yaitu $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui apakah ada kaitan antara variabel bebas dalam penelitian (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015). Untuk mengetahui gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan apabila hasil perhitungan nilai $VIF < 10$, serta nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Hubungan Antar Manusia	.601	1.664
Lingkungan Kerja	.601	1.664

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas, dapat diketahui bahwa nilai keseluruhan *Tolerance* yaitu sebesar 0,601 dan nilai keseluruhan *VIF* yaitu sebesar 1,664. Didasarkan perhitungan tersebut maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas pada persamaan regresi dalam penelitian ini, karena keseluruhan nilai *Tolerance* adalah lebih dari 0,10 dan nilai keseluruhan *VIF* adalah kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, hal ini digunakan untuk tujuan menduga keakuratan model. Sehingga variansi

residual harus memiliki sifat homoskedastisitas yaitu memiliki kesamaan antara pengamatan satu dengan pengamatan lain agar dapat memberikan pendugaan model yang lebih akurat (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pengamatan *Scatterplots*.

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak membentuk pola tertentu. Didasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas, dan model persamaan regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja dengan variabel yang mempengaruhinya yaitu hubungan antar manusia dan lingkungan kerja.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis dengan bentuk persamaan garis yang diperoleh dari perhitungan statiska, untuk mengetahui apakah suatu variabel (X) mempengaruhi variabel lain (Y) (Bungin, 2017).

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8.471	1.699
Hubungan Antar Manusia	.361	.048
Lingkungan Kerja	.251	.053

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linear berganda di atas, maka didapat model persamaan regresi pada penelitian ini adalah: $Y = 8,471 + 0,361X_1 + 0,251X_2$. Model persamaan tersebut memiliki arti bahwa apabila variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 8,471. Jika hubungan antar manusia (X_1) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,361. Jika lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,251.

Uji F Simultan

Uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada pada penelitian memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015). Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dan signifikansi 5%.

Tabel 9. Uji F Simultan

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	2	101.654	.000 ^b

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 101,654 > 3,07 (F tabel) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Didasarkan pada perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, variabel hubungan antar manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

Uji T Parsial

Uji T adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah variabel bebas dapat memberikan pengaruh kepada variabel terikat (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015).

Tabel 10. Uji T Parsial

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4.985	.000
Hubungan Antar Manusia	7.442	.000
Lingkungan Kerja	4.728	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji T di atas, diperoleh nilai T hitung untuk variabel hubungan antar manusia sebesar 7,442 > 1,94794 (T tabel) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan kata lain, variabel hubungan antar manusia (X_1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Kemudian untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai T hitung sebesar 4,728 > 1,97944 (T tabel) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan kata lain, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determenasi (R^2) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang digunakan pada penelitian.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.791 ^a	.625	.619

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh R Square untuk penelitian ini adalah 0,625 atau 62,5%. Hal ini memiliki arti bahwa 62,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi atau jenjang karir.

Pembahasan

Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja

Berdasarkan pengelolaan data kuesioner mengenai variabel hubungan antar manusia melalui uji T (parsial) dengan bantuan program SPSS versi 25, diketahui nilai T hitung (7,442) > T tabel (1,94794) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari kriteria uji T yaitu 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan Yang berarti bahwa secara parsial variabel hubungan antar manusia (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Dari penelitian ini dapat diartikan bahwa memang benar hubungan antar manusia yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja anggota di dalamnya. 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.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2015) yang menyatakan bahwa semakin baik hubungan antar manusia disuatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja anggota di dalamnya, karena hubungan antar manusia yang terjalin akan menimbulkan sikap saling pengertian dan kenyamanan sehingga dapat membentuk kerja sama yang baik. Lebih lanjut Dr. Janes O. Samwel (2018) juga mengatakan bahwa hubungan yang terjalin antar anggota dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian juga sependapat dengan penelitian sebelumnya yang menguraikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi teknis dan non teknis, hubungan antar manusia, interpersonal communication, personality and work abilities selama masa pandemik covid-19, Asih et al., (2021), Soehardi et al., (2020), Sumar et al., (2020) dan Supriyadi et al., (2020)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pengelolaan data kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja melalui uji T (parsial) dengan bantuan program SPSS versi 25, diketahui

nilai T hitung (4,728) > T tabel (1,94794) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari kriteria uji T yaitu 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Dari penelitian ini dapat diartikan bahwa memang benar lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja anggota di dalamnya. 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.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Waktola (2019) yang menyatakan lingkungan tempat seseorang bekerja akan mempengaruhi arah energi dan perhatian mereka terhadap pekerjaan, maka lingkungan yang baik akan memberikan kenyamanan mereka dan mendorong untuk meningkatkan kinerja. Lebih lanjut dari hasil penelitian Kristiana, Syaifulloh, & Riono (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, terlebih selama pandemi Covid-19 ini para pekerja

menganggap bahwa lingkungan kerja menjadi suatu hal yang sangat diperhatikan karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan rentan tertular virus.

Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pengelolaan data kuesioner mengenai variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui uji F (simultan) dengan bantuan program SPSS versi 25, diketahui nilai F hitung (101,654) > F tabel (3,07) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, variabel hubungan antar manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

Dari penelitian ini dapat diartikan bahwa memang benar hubungan antar manusia dan lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja anggota di dalamnya, khususnya selama masa pandemi Covid-19. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Citra Perdana et al., (2020) yang menyatakan selama pandemi Covid-19 salah satu tantangan bagi manajemen adalah bagaimana memperhatikan dan mempertahankan kinerja para anggota pada saat mulai berubahnya kondisi kerja yang drastis, seperti beralihnya ke lingkungan kerja yang kecil atau menerapkan kebijakan dan prosedur tempat kerja baru guna membatasi hubungan antar manusia di dalam organisasi

KESIMPULAN

1. Untuk hipotesis pertama (H1) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini didasarkan perolehan nilai T hitung

(7,442) > T tabel (1,94794) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai

2. Untuk hipotesis kedua (H_2) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini didasarkan perolehan nilai T hitung (4,728) > T tabel (1,94794) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk hipotesis ketiga (H_3) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini didasarkan perolehan nilai F hitung (101,654) > F tabel (3,07) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Implikasi manajerial yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Berdasarkan penelitian ini, upaya pemerhatian hubungan antar manusia dapat melalui cara komunikasi, pengadaan pengarahan, upaya keterbukaan, tingkat saling menghargai sesama, dan loyalitas. Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat memberikan motivasi mengenai pembentukan hubungan antar manusia dengan membentuk peraturan terhadap keaktifan para pegawai untuk ikut serta

dalam diskusi maupun pengarahan selama *Work Form Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO). agar terjalinnya hubungan timbal balik.

Dilihat dari lingkungan kerja fisik dapat ditinjau kembali dari sisi bahaya ancaman pihak luar hingga bahaya penularan virus Covid-19, hal ini dianggap penting karena mempengaruhi rasa keamanan pegawai. Dilihat dari lingkungan kerja non fisik dapat ditinjau kembali dari sisi peraturan rotasi kerja, hal ini dikarenakan tuntutan penerapan penanggulangan penularan virus Covid membentuk sistem baru yaitu *Work Form Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) sehingga diperlukan keikutsertaan pegawai dalam membentuk jadwal rotasi kerja.

2. Bagi Universitas

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui upaya penerapan penanggulangan virus Covid-19 dapat mempengaruhi intensitas hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya selaku lembaga pendidikan yang juga menerapkan protokol kesehatan hendaknya dapat lebih memperhatikan apakah dengan perubahan yang ada telah atau dapat mempengaruhi hubungan antar dosen maupun mahasiswa dan mempengaruhi lingkungan, sehingga berdampak pada performa belajar mengajar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi, diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel hubungan

antar manusia dan lingkungan kerja sebesar 62,5%. Sedangkan 37,5% lainnya dipengaruhi oleh sebab lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Daftar Pustaka

- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asih, L. P., Bduallah, T., Setianingsih, S., & Soehardi, S. (2021). Improving Teacher Creativity Through Strengthening Organizational Culture, Interpersonal Communication, Personality and Work Abilities in Jakarta. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 6271–6285. <https://doi.org/https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/9910>
- Asrifah. (2015). Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Journal Katalogis*, 3(2).
- Bungin, B. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
- Citra Perdana, R., Hartawan, D., Yosart, R. S., Suyoso, A., Risqi, M., Universitas, A., ... Selatan, S. (2020). Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4).
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2).
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Liah, K. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 4(4).
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. Palembang: CV.Amanah.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1).
- Lupiyadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). Praktikum Metode Riset Bisnis. Salemba Empat.
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1).
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1).
- Rahman, A., & Kasmiruddin. (2017). Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Journal Of Management FISIP*, 4(2).
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Organisasi. *Niagawan*, 7(2).

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.216>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumar, S., Soehardi, S., Rony, Z. T., & Nurbaiti, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 29–45.
<https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.765>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Supriyadi, S., Widyastuti, T., & Soehardi, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan K3 Kemnaker Ri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(1), 20–29.
<https://doi.org/10.31599/jmu.v2i1.733>