

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab atas keamanan di dalam negeri. Polri berperan dalam upaya penyelenggaraan keamanan di dalam suatu negara yang tugasnya mencakup keamanan, perlindungan, ketertiban, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta penegakan hukum. Seperti yang tertuang di dalam Pasal 2, Pasal 4, dan Pasaal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sesuai dalam peraturan tersebut Dibawah Polri ada Kepolisian Negara Rebuplik Indonesia Daerah (Polda).

Salah satu satuan kerja dalam Polda DIY adalah Direktorat Samapta Polda DIY atau dapat juga disebut dengan Ditsamapta Polda DIY. Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018, Ditsamapta merupakan suatu unsur atau alat pelaksana tugas pokok dibidang samapta pada tingkat Polda yang ada di bawah naungan Kapolda. Tugasnya yakni untuk membina dan menyelenggarakan tugas umum kepolisian, pengendalian massa saat unjuk rasa, pencegahan tindak kriminal/kejahatan serta bantuan satwa.

Demi pencapaian tugas yang maksimal, Ditsamapta memerlukan personel yang kompeten, salah satunya yaitu dengan pemberdayakan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan seoptimal mungkin sehingga dapat menciptakan

keunggulan yang kompetitif dalam satuan kerja. Untuk mengelola satuan kerja agar tetap kompetitif sesuai dengan apa yang diharapkan dapat dilakukan dengan cara memelihara semangat kerja dan motivasi salah satunya dalam bentuk kesejahteraan di tempat kerja (Hariandja, 2002). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Pardaningtyas & Budiani (2017) bahwa karyawan adalah sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kualitas, tingkat kualitas ini menjadi tolak ukur dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan

*Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah konsep yang baru dalam bidang keilmuan manajemen serta organisasi yaitu tentang kesejahteraan pekerja yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukannya yang berkaitan dengan “*core affect*” (perasaan yang dimiliki pekerja secara umum) dan “*work value*” (nilai intrinsik atau ekstrinsik dari pekerja) (Page, 2005). Harter (2002) berpendapat bahwa *Workplace well-being* adalah suatu keharusan organisasi untuk membantu pekerjanya guna memperoleh hak pekerja, yakni dengan cara memberikan sebuah kebebasan dalam meraih pencapaian dalam pekerjaannya sehingga akan timbul emosi positif dari diri pekerja.

*Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan hal penting untuk para pekerja selama bekerja dan memberikan manfaat kepada tempat dia bekerja karena memiliki rasa puas dan bahagia selama menjalani perannya (Damayanti & Budiani, 2021). Cvenkel (2020) menambahkan jika *Workplace wellbeing* sangat perlu untuk diperhatikan pada karyawan karena menentukan tujuan dari kesuksesan pekerjaan yang dilakukan. Ketika seorang karyawan

merasakan *Workplace wellbeing* di tempat kerja maka secara otomatis dia akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Ditsamapta Polda DIY memiliki peranan yang sangat penting dalam membantu keamanan negara, salah satunya yaitu menangani kriminalitas dan permasalahan yang mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat seperti pengaturan jalan raya, kerusuhan dan penanggulangan bencana khususnya di wilayah hukum Polda D.I. Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap personel Disamapta Polda DIY, dari 9 pleton diambil masing masing 1 personel untuk dilakukan wawancara.

Wawancara dilakukan pada tanggal 13-17 Juni 2022, dengan 10 personel Disamapta Polda DIY dari masing masing pleton yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 personel tersebut diperoleh data bahwa pada dimensi interpersonal terdapat 8 personel Ditsamapta yang merasa kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Dalam hubungannya dengan rekan kerja selalu ada batasan antara senior dan junior sehingga kadang terasa kurang nyaman saat berada dilingkungan kerja. Misalkan saja dalam mempersiapkan pengamananan yang sering terjadi senior tidak ikut serta dalam mempersiapkan alat untuk pengamananan. Antara rekan kerja tidak banyak memiliki hubungan kedekatan sehingga tidak ada rasa kekeluargaan. Kurangnya rasa saling mendukung antara rekan kerja membuat suasana kerja menjadi semakin tidak terasa nyaman. Ada juga beberapa rekan kerja yang kurang suka melihat jenjang karir rekannya yang cepat naik.

Pada dimensi intrapersonal terdapat 7 dari 10 personel yang diwawancara menyatakan bahwa banyaknya pekerjaan dan tuntutan dari atasan yang membuat pekerjaan terasa tidak sesuai porsinya sehingga hal tersebut menjadi tekanan tersendiri di tempat kerja. Saat menjalankan tugas, personel hanya melakukan tugas yang hanya diperintahkan saja. Personel Ditsamapta tidak melakukan tugasnya secara maksimal dikarenakan ketika bertugas kesalahan hanya akan berdampak buruk pada dirinya saja. Hal tersebut disebabkan karena pimpinan lebih banyak lepas tangan saat bahwannya terkena masalah. Pola kerja yang monoton membuat beberapa personel merasa bahwa sulit untuk mengembangkan karir dan potensi yang dimiliki. Pimpinan juga kurang dapat mengapresiasi dan memberikan penghargaan saat anak buahnya memperoleh prestasi atau memiliki kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2020), menyatakan jika di anggota Polri Ditsamapta Polda DIY dalam variabel kesejahteraan kerja terdapat 51 anggota dalam kategori tinggi, 58 anggota dalam kategori sedang, dan 30 anggota dalam kategori rendah. Selanjutnya dikuatkan dengan *preliminary interview* yang dilakukan oleh peneliti di Subditdalmas Ditsamapta Polda DIY kepada 10 orang anggota yang telah tergabung lebih dari 1 tahun ditemukan bahwa ada 8 dari 10 personel menjelaskan adanya permasalahan-permasalahan salah satunya dari aspek tanggung jawab dalam bekerja karena sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, dari aspek kemandirian bekerja juga beberapa kali memerlukan bantuan dari anggota lain untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Permasalahan yang ada di Direktorat Samapta Polda DIY tersebut juga dibuktikan

dengan data dari Bidpropam Polda DIY yang menyebutkan bahwa terdapat 95 personel Ditsamapta Polda DIY melakukan pelanggaran pada Tahun 2022.

Dalam mencapai *Workplace well-being* terdapat beberapa faktor salah satunya adalah kondisi dalam bekerja dimana kondisi kerja yang baik dapat dicapai melalui komunikasi interpersonal. Sejalan dengan hasil penelitian Manu (2021) mengemukakan bahwa dalam mencapai *Workplace well-being* dapat melalui komunikasi interpersonal.

Definisi dari komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai cara untuk menyampaikan pesan yang dapat dilakukan dengan cara verbal atau nonverbal, di antara minimal dua orang yang saling mempengaruhi (Devito, 2009). Selanjutnya Saraswati (2014) menambahkan jika komunikasi interpersonal adalah komunikasi “*face to face*”, di mana komunikasi mendapatkan pesan secara langsung dari komunikator hingga timbul adanya umpan balik atau “*immediate feedback*”.

Berdasarkan hasil penelitian Manu (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *Workplace well-being*. Apabila semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi juga *Workplace well-being*. Sedangkan apabila semakin rendah komunikasi interpersonal, maka semakin rendah pula *Workplace well-being*. Pusparani *et al.*, (2018) menambahkan jika komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kesejahteraan karyawan *workplace well-being*, menjalin

komunikasi interpersonal yang terbuka, selain itu karyawan juga harus meningkatkan kesadaran dirinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Workplace Well-Being Personel Subditdalmas Ditsamapta Polda DIY**”. Selanjutnya peneliti merumuskan masalah dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *workplace well-being* personel Subditdalmas Ditsamapta Polda DIY?

### **B. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan yang ada di rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *workplace well-being* pada personel Subditdalmas Ditsamapta Polda DIY.

### **C. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini mampu memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan berkaitan dengan hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *workplace well-being* pada personel Polri, pengetahuan dapat digunakan sebagai referensi

dalam meningkatkan *workplace well-being* dengan memperhatikan kemampuan komunikasi interpersonal pada personel Ditsamapta Polda DIY.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Subjek

Menambah pengetahuan dan wawasan terkait komunikasi interpersonal dan *workplace wellbeing* sehingga dengan pengetahuan ini subjek dapat meningkatkan komunikasi interpersonal, karena komunikasi interpersonal yang tinggi berkorelasi dengan *workplace well-being* yang tinggi..

### b. Bagi Instansi

Diharapkan dengan merujuk pada hasil penelitian ini instansi dapat mengembangkan komunikasi interpersonal yang tinggi pada personel Subditdalmas Ditsamapta Polda DIY karena hal ini berkorelasi dengan *workplace well-being* yang tinggi.