

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wabah *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) pertama kali ditemukan di Kota Wuhan, Negara China pada akhir November 2019. Tidak membutuhkan waktu lama virus ini kemudian menyebarkan infeksi ke penjuru dunia (Ansori, 2020). Munculnya wabah *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) telah menarik perhatian masyarakat di seluruh penjuru dunia, dimana pada 30 Januari 2020 *World Health Organization* (WHO), kemudian menyatakan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sebagai darurat kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian internasional (Putri, 2020).

Pemerintah Indonesia, kemudian memberikan aturan protokol kesehatan terhadap masyarakat, sebagai respon terjadinya peningkatan angka jumlah masyarakat yang terkonfirmasi wabah *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). Hingga saat ini, pemerintah telah memberlakukan beberapa kebijakan untuk mengurangi tingkat penyebaran wabah *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) yaitu, belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan beribadah di rumah. Namun demikian, pemerintah tetap memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat, baik kebutuhan pokok, layanan kesehatan, dan layanan publik lainnya. Selain melalui kebijakan, pemerintah Negara Indonesia juga mengeluarkan protokol-protokol, seperti Protokol Kesehatan, Protokol Komunikasi, Protokol Pengawasan Perbatasan, Protokol Area Pendidikan, dan Protokol Area Publik dan Transportasi yang bertujuan sebagai aturan berperilaku yang diharapkan dapat menghindarkan masyarakat dari terpapar pada virus Covid-19.

Salah satu dampak wabah Covid-19 adalah menempatkan karyawan sebagai salah satu kelompok masyarakat yang paling terdampak, ada perbedaan kondisi dan kebutuhan masing-masing jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Tidak hanya dampak kesehatan, dampak terkait situasi dan kepastian kapan berakhirnya wabah ini masih penuh tanda tanya besar, sehingga semakin membawa karyawan rentan dalam kehidupan yang semakin tidak menentu. Menurut

Syahrial (2020) ketidakpastian ini, menyebabkan para karyawan ini mengalami kerentanan dalam hal ekonomi, terutama menyebabkan tingkat pengangguran menjadi lebih tinggi, kesehatan yang serius. Dari sisi kesehatan, karyawan cenderung memiliki potensi yang lebih besar untuk tertular wabah *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* karena tetap beraktivitas di tengah wabah yang semakin meluas.

Penyebaran Covid-19 di Indonesia saat ini sudah semakin meningkat dan meluas lintas wilayah dan lintas negara yang diiringi dengan jumlah kasus dan jumlah kematian. Peningkatan tersebut berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, pendidikan dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia, sehingga diperlukan penanganan Covid-19 dalam bentuk tindakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan protokol kesehatan dalam rangka menekan penyebaran Covid-19 semakin meluas (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Hal ini terjadi ddi Yayasan Talenta Center yang merupakan tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Penurunan kinerja secara umum juga terjadi pada karyawan Yayasan Talenta Center dengan ditetapkannya PSBB antara lain, ketika karyawan yang terkena Covid-19, maka kelompok karyawan lain dapat penambahan tugas yang harus diselesaikan. Selain itu, sulitnya proses komunikasi antar karyawan dengan *work from home* menyebabkan kinerja tidak tercapai karena terjadi perubahan suasana bekerja yang sebelumnya bekerja secara bertemu langsung sekarang saat ini *work from home*.

Permasalahan penurunan kinerja karyawan termasuk dalam *contextual performance* ditandai adanya pembatasan jumlah karyawan yang bekerja secara langsung dan bekerja secara tidak langsung, penyesuaian suasana lingkungan waktu bekerja secara bertatapapan langsung dan *work from home*, hubungan koordinasi antar karyawan saat bekerja menjadi mobilitas berakibat tidak tercapainya tujuan-tujuan Yayasan Talenta Center.

Pola interaksi diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan dan nilai-nilai tertentu sabagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu membentuk suatu

perilaku kerja. Adanya perilaku kerja mencerminkan setiap organisasi dianggap penting, karena perilaku kerja yang bagus akan mudah dalam tercapainya tujuan organisasi, sebaliknya jika perilaku kerja tidak bagus maka tujuan organisasi akan tidak mudah dicapai.

Menurut (Syahputra, 2019) *contextual performance* merupakan hasil yang telah dicapai seseorang, yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya *contextual performance* dapat terlihat dari perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan perusahaan. Spesifikasi tujuan ini mewakili keputusan penilaian yang dilakukan oleh ahlinya. *Contextual performance* sebagai bentuk hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kinerja. Salah satu permasalahan *contextual performance* yang terjadi di Yayasan Talenta Center Adalah karyawan mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara *online* karena kendala masalah sinyal internet menjadi faktor masalah utama.

Adanya *contextual performance* mendukung berfungsinya organisasi secara efektif, karena itu organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka sehingga secara langsung akan memberikan kinerja baik bagi organisasi. *contextual performance* dapat meningkat karena karyawan lebih memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan bekerja di dalam perusahaan. *contextual performance* dapat terlihat dari karyawan ingin ikut terlibat di dalam proses pekerjaan. *contextual performance* dapat tercapai karena seorang karyawan ingin bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif Ketika mengerjakan tugas yang dimilikinya. *contextual performance* terlihat hasil kerja yang dicapai oleh karyawan menjadi lebih baik karena lebih menggunakan kreativitas dan pengetahuan ketika bekerja.

Menurut Rion Nofrianda, Erita Yuliasesti Diah Sari (2020) menyatakan faktor-faktor penyebab kinerja kontekstual, diantaranya dukungan interpersonal, dukungan organisasi dan inisiatif kesadaran. Faktor-faktor ini diindikasikan mempengaruhi pegawai dalam memberikan kinerja optimal melalui perilaku untuk melakukan pekerjaan diluar peran mereka.

Permasalahan yang terjadi pada *contextual performance* maka peneliti mendalami permasalahan dengan melakukan wawancara yang dilaksanakan jumlah lima orang karyawan Yayasan Talenta Center yang bekerja pada masa Covid-19. Maka peneliti menguraikan hasil wawancara terkait iklim organisasi dan *contextual performance*. Menurut inisial N hasil wawancara iklim organisasi “Karyawan mengalami perubahan adaptasi bekerja yang sebelumnya bekerja secara WFO mengalami perubahan adaptasi bekerja secara WFH salah satunya karyawan harus merancang semua pembelajaran, memberikan jadwal pembelajaran dirumah, menyesuaikan jam pelajaran masing-masing melalui daring”. Sedangkan hasil wawancara *contextual performance* “Menurut saya setelah 1 tahun setengah bekerja dirumah dengan kebiasaan-kebiasan baru waktu bekerja misalnya, disiplin waktu dan tanggungjawab karyawan menyebabkan penurunan kinerja”.

Menurut inisial MN hasil wawancara iklim organisasi “Komunikasi yang sebelumnya bertemu secara langsung sekarang mengalami perubahan komunikasi secara digital dan mempengaruhi kinerja karyawan yang sulit berkomunikasi secara digital”. Sedangkan hasil wawancara *contextual performance* “Semua hal yang didokumentasikan secara digital membutuhkan ruang dan waktu, hal yang berbeda dengan dunia nyata sehingga mengalami perubahan cara rapat, cara notulensi secara digital”.

Menurut inisial A hasil wawancara iklim organisasi “Sebelumnya pembelajaran secara *offline* mengalami pembelajaran secara daring sehingga karyawan dan siswa mengalami kesulitan dalam berkomunikasi jarak jauh”. Sedangkan hasil wawancara *contextual performance* “Perubahan situasi khawatir secara psikologis takut terkena Covid-19, penurunan jumlah siswa yang hadir secara daring mengalami kesulitan berkomunikasi dengan siswa. Dan penurunan kinerja yang bekerja dirumah itu tempat istirahat bersama keluarga sekarang perubahan bekerja di rumah”.

Menurut inisial S hasil wawancara iklim organisasi “Memasarkan program-program yang tadinya melalui secara langsung, sekarang melakukan dengan pemanfaatan penggunaan dengan media sosial”. Sedangkan hasil wawancara

contextual performance “Karyawan mengalami kecemasan dengan bekerja dirumah, dikarenakan karyawan lebih suka berinteraksi secara langsung”.

Menurut inisial A hasil wawancara iklim organisasi “Membuat peraturan-peraturan kesehatan yang baru di yayasan saat bekerja seperti menjaga 5M yang sebelumnya tidak dilakukan. Kalau kita tidak membuat peraturan 5M maka akan mempengaruhi kinerjanya”. Sedangkan hasil wawancara *contextual performance* “Terjadi karena yang diajarkan adalah anak usia dini secara *online* & cara memonitor antar karyawan yang melibatkan kendala sinyal internet”.

Dari hasil wawancara di atas, terlihat bahwa permasalahan *contextual performance* disebabkan oleh perilaku dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga menurunkan kinerja karyawan Yayasan Talenta Center. Persepsi karyawan atas lingkungan kerjanya, disebut juga sebagai iklim organisasi.

Organisasi pasti memiliki kondisi yang relatif berubah sehingga pentingnya mengelola iklim organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang produktif dan kondusif sangat diperlukan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan juga penting dalam sebuah perjalanan organisasi. Keinginan untuk bertahan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan menjalankan kewajiban dan tugas-tugasnya secara bersama-sama.

Menurut Taqiya Disaptara (2021) iklim organisasi merupakan persepsi lingkungan di dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh anggotanya sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku anggotanya, serta dapat di deskripsikan dengan nilai-nilai ciri organisasi. Di dalam sebuah perusahaan iklim organisasi memiliki hubungan yang erat antara lingkungan kerja yang ada dengan pekerjaan karyawannya. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang terus menerus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku organisasi (Yenny, 2020).

Manfaat iklim organisasi sangat penting dalam suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan karyawannya misalnya, memperhatikan

kepentingan kesehatan karyawan dan berorientasi pada prestasi. Sehingga iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak terhadap tingginya *contextual performance*. Sebaliknya, iklim organisasi yang tidak baik akan memberikan dampak terhadap menurunnya *contextual performance* yang terjadi Di Yayasan Talenta Center.

Dampak iklim organisasi bagi yaitu perubahan adaptasi organisasi yang dilakukan secara langsung sekarang beradaptasi secara dirumah, misalnya bekerja hanya dilakukan pada di tempat kantor mengalami penambahan waktu bekerja dirumah, perubahan cara berkomunikasi antar karyawan secara digital, perubahan pembelajaran secara digital, membuat peraturan protokol kesehatan demi kesehatan tubuh karyawan, pemanfaatan penggunaan media sosial untuk mengetahui informasi ilmu pengetahuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Rezky Ayu Oktavia (2013) dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Personel Sekolah Polisi Wanita Di Jakarta”. Memiliki hasil penelitian Adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada personel Sekolah Polisi Wanita di Jakarta, yaitu semakin baiknya iklim organisasi maka kepuasan kerja personel akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Lakshmi, Putu Aninditha Veera & Nicolas Simarmata (2015) dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Di Perusahaan Ritel”. Memiliki hasil penelitian Adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi, Hal tersebut iklim organisasi yang baik akan meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasi karyawan akan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Yenny Rosita (2016) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Work Engagement* Perawat Pada Rumah Sakit X Di Bekasi”. Memiliki hasil penelitian Adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan *work engagement* perawat pada rumah sakit X di bekasi. Hal tersebut sebuah perusahaan memiliki iklim organisasi yang baik akan meningkatkan dan membuat *work engagement* karyawan yang berada dalam perusahaan akan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Muzdalifah Isnaeni (2016) “Hubungan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Negeri Sipil Dina Kependudukan Catatan Sipil Kota Bekasi”. Memiliki hasil penelitian Adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai negeri sipil dinas kependudukan catatan sipil kota bekasi. Hal tersebut iklim organisasi yang baik akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai akan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Nur Sari Setyoningrum (2016) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan BPJS Ketenakerjaan Cabang Bekasi Kota”. Memiliki hasil penelitian Adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi terhadap *Work Engagement* pada karyawan BPJS cabang bekasi kota. Hal tersebut semakin tinggi iklim organisasi, maka akan semakin baik *Work Engagement* karyawan tersebut.

Berdasarkan dari data penelitian yang dimiliki oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa *contextual performance* membutuhkan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan *contextual performance* antar karyawan dengan yayasan. Iklim organisasi dapat meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia untuk karyawan Yayasan Talenta Center. kemudian ada beberapa perbedaan penelitian dengan penelitian yang akan ditulis oleh peneliti yaitu, subjek, variabel, dan lokasi peneliti. Maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Contextual Performance* Terhadap Karyawan Yayasan Talenta Center Pada Masa Covid-19.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dalam pertanyaan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Contextual Performance* Terhadap Karyawan Yayasan Talenta Center Pada Masa Covid-19”.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang peneliti kemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan *contextual performance* terhadap karyawan Yayasan Talenta Center pada masa Covid-19.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memperkaya kepustakaan psikologi. Memberikan sumbangan bagi bahasan yang menyangkut tentang hubungan antara iklim organisasi dan *contextual performance* terhadap karyawan Yayasan Talenta Center pada masa Covid-19, Serta dapat digunakan sebagai salah satu rujukan hasil penelitian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai hubungan antara iklim organisasi dan *contextual performance* terhadap karyawan Yayasan Talenta Center pada masa Covid-19. Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, bahan informasi, dan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan jenis bidang yang sama.