

## PENDAHULUAN

Tahun 2019 telah menyebar suatu virus yang dinamakan sebagai virus corona (covid-19). Wabah virus covid-19 pertama kali menyebar pada bulan Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok (WHO, 2019). Virus tersebut bisa menginfeksi dan menyebar melalui saluran pernafasan manusia. Gejala pada virus ini adalah batuk, flu, demam, hingga mencapai masalah yang serius seperti adanya SARS (*Severe Acute Respiratory Syndrome*) dan MERS (*Middle East Respiratory*). Mewabahnya virus covid-19 di dunia mengakibatkan perubahan tata cara hidup seseorang salah satunya dalam bersosialisasi. *Social* dan *physical distancing* merupakan cara yang diterapkan dunia untuk mencegah penyebaran virus covid-19. *Social* dan *physical distancing* merupakan pembatasan jarak sosial dan pembatasan jarak fisik dimana setiap individu dihimbau untuk mengurangi interaksi secara langsung dengan masyarakat luas. Di Indonesia menerapkan himbauan untuk belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan tidak meramaikan tempat peribadatan. *Work from Home* (WFH) diterapkan di Indonesia khususnya dalam proses belajar mengajar. Pada masa *Work from Home* (WFH) proses belajar mengajar pada tingkat pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi menggunakan metode pembelajaran secara daring (Busyra & Sani, 2020).

Organisasi adalah sebuah unit social yang berisi sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut secara bersama-sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuannya Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal terpenting dalam suatu organisasi. Salah satu organisasi tersebut merupakan organisasi sekolah. Organisasi sekolah ini dapat berada dalam lingkungan siswa dan lingkungan guru. Kualitas pendidikan dievaluasi berdasarkan layanan pembelajaran yang diberikan oleh para guru atau kinerja dari guru kepada siswa-siswinya (Widya & Izzati, 2018).

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Di era yang lebih modern, pendidikan di Indonesia di diharapkan mampu berkembang dalam membangun dan menciptakan generasi muda yang lebih produktif dan kreatif. Guru adalah bagian terpenting

dalam lingkup pendidikan untuk menciptakan generasi yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan proses pembelajarannya melalui evaluasi yang dilakukan setelah pelaksanaan proses pembelajaran agar murid-muridnya mampu meraih prestasi dan menjadi generasi muda yang diharapkan (Karwanto, 2020).

Guru seharusnya memberikan kinerja yang baik ketika mengajar. Dimana kinerja yang baik adalah yang mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan target yang telah ditentukan (Hasibuan & Silvy, 2019). Tetapi pada kenyataannya masih didapatkan kinerja guru yang kurang maksimal dalam menyampaikan keilmuannya kepada peserta didiknya. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Faizah (2019) pada guru di pendidikan islam di Indonesia, didapatkan hasil bahwa masih lemahnya inisiatif guru dalam menguasai metode pembelajaran dengan menggunakan teknologi masa kini sehingga menjadi kendala dalam peningkatan proses pembelajaran di sekolah. Selain itu banyak guru yang masih menggunakan metode pembelajaran *teacher center* yaitu menjadikan guru sebagai satu-satunya sumber belajar dimana tidak adanya interaksi secara langsung yang melibatkan anak didiknya.

Hasil wawancara yang telah dilakukan oleh Busyra & Sani (2020) kepada kepala sekolah SMK Purnawarman Purwakarta mengenai Kinerja Mengajar dengan Sistem *Work from Home* (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta dirasa kurang maksimal karena masih banyak guru dan anak didiknya yang belum menguasai sistem pembelajaran daring (*online*). Menurut pengamatan kepala sekolah dan para guru di SMK Purnawarman Purwakarta, pembelajaran daring kurang efektif sehingga tujuan utama pendidikan tidak tercapai. Selain itu penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa presentase kinerja mengajar guru dengan sistem online di SMK Purnawarman hanya mencapai sekitar 50% dari kinerja maksimal para guru. Secara keseluruhan hasil kinerja tidak ada yang melebihi batas 70%. Berarti kinerja guru dalam menagajar dianggap kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Rokhani (2020) kepada seluruh guru di SD Negeri Dengkek 01 Pati memperoleh hasil bahwa kinerja guru selama *Work from Home* (WFH) menurun. Sebanyak 2 guru (25%) sangat setuju dan 5 guru (62,5%) setuju bahwa proses belajar mengajar secara *Work form Home* (WFH) menurunkan kualitas proses belajar mengajar. Selain itu *Work form Home* (WFH) juga menjadikan guru tidak fokus ketika bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarganya dengan perolehan presentase 6 guru (75%) setuju dan 1 guru (12,5%) sangat setuju.

Suryaman dkk. (2020) melakukan penelitian studi literatur dengan hasil penelitian bahwa selama pandemi Covid-19, guru diharuskan mengajar secara *online* demi menjalankan *social* dan *phisycal distancing*. Hal tersebut menimbulkan banyak perubahan dan keluhan yang dirasakan oleh para guru. Guru tidak dapat memantau perkembangan anak didiknya secara keseluruhan ditambah dengan orang tua yang kurang paham dengan perannya dalam membimbing anaknya dalam situasi saat ini, sehingga proses pembelajaran tidak dapat dilakukan secara optimal. Selain itu penyampaian materi kepada siswa juga dirasa kurang optimal karena terbatasnya metode penyampaian yang akan digunakan, sehingga pembelajaran dirasa kurang bermakna bagi para siswa.

Rasmitadila dkk. (2020) melakukan penelitian kepada 67 guru sekolah dasar di 5 provinsi yaitu Jawa Barat, Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Kalimantan Barat. Dalam penelitian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada para guru dengan hasil, selama pembelajaran online para guru banyak merubah strategi pembelajarannya dengan mengurangi jumlah materi sehingga lebih sedikit target yang dicapai dibandingkan jika pembelajarannya dilakukan secara tatap muka. Selain itu terdapat keterbatasan dalam memberikan penilaian kepada siswanya meliputi penilaian secara kognitif, afektif, dan psikomotorik yang membuat kinerja para guru tidak dapat maksimal.

Selama dilakukannya *Work form Home* (WFH) juga memberikan dampak kepada para guru di beberapa jenjang sekolah. Selama proses mengajar, para guru bisa merasa kehilangan motivasinya karena faktor suasana kerja yang kurang

kondusif, terganggu oleh media sosial, dan adanya beban biaya seperti biaya kuota internet yang harus di tanggung oleh setiap guru (Purwanto dkk, 2020). Selain itu, selama pembelajaran online setiap guru harus mempertahankan komunikasi dengan anak didiknya untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran (Konig dkk, 2020). Dengan adanya situasi yang baru dan masalah-masalah yang muncul seperti harusnya beradaptasi dalam menguasai teknologi untuk kelancaran proses belajar mengajar secara online selama dilakukannya *Work from Home* (WFH) menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja para guru (Allen dkk, 2020).

Melihat masih banyaknya organisasi sekolah yang para gurunya mengalami penurunan kinerja yang disebabkan karena beberapa hal, seperti fasilitas sekolah yang kurang memadai, kebersihan tempat kerja yang kurang terjaga, suasana tempat kerja yang kurang kondusif, dan lain-lain. Apalagi di masa pandemi saat ini yang mengharuskan proses pembelajaran dilakukan secara online membuat para guru merasa tidak maksimal dalam kinerjanya karena terbatasnya kemampuan dalam penggunaan teknologi. Selama pembelajaran online yang mengharuskan para guru bekerja secara *Work from Home* juga menjadi kendala karena tempat kerja yang kurang kondusif karena adanya interaksi dengan keluarga. Seperti yang dijelaskan oleh Rokhani (2020), mengajar secara *Work from Home* membuat para guru susah untuk fokus dalam mengajar karena adanya interaksi dengan anggota keluarganya yang tidak dapat terkontrol saat bekerja. Selain itu Busyra & Sani (2020) juga berpendapat bahwa kemampuan guru dalam penggunaan IT juga menjadi kendala dalam proses pelaksanaan belajar mengajar.

Rahadi (2010) mengartikan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang didapatkan oleh seseorang dalam menjalankan kegiatan kerjanya sesuai dengan tugas yang wajib ia lakukan. Susanto (2016) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan usaha dan kemampuan guru dalam pelaksanaan kegiatan mengajar dan kemampuan dalam mengevaluasi hasil pembelajaran yang telah dilakukan. Kinerja guru adalah keberhasilan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan mengajar disertai dengan komitmen dalam mengajar, menguasai bahan

pembelajaran, mampu mengembangkan metode, dan bertanggung jawab dalam hasil pembelajaran yang didapat oleh anak didiknya (Kartini & Kristiawan, 2019). Aspek-aspek dari kinerja guru antara lain aspek perencanaan program merupakan tahap perencanaan guru dalam menyusun program kegiatan pembelajaran yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, aspek pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan penyelenggaraan pembelajaran yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran, dan aspek evaluasi kegiatan merupakan penilaian hasil belajar untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan (Rusman, 2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Ahmad (2017), meliputi faktor internal (dalam diri sendiri) dan faktor eksternal (luar diri sendiri). Faktor internal berupa kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, komitmen dan sebagainya. Untuk faktor eksternal berupa iklim tempat kerja, lingkungan keluarga, sarana dan prasarana. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain faktor individu berupa kompetensi guru, faktor psikologis berupa motivasi guru, faktor organisasi berupa kedisiplinan guru (Pratiwi, Prasetyo, & Shabrina, 2021).

Iklim organisasi sangat penting dalam suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan karyawannya. Kondisi pandemi saat ini pasti mempengaruhi kondisi iklim sebuah organisasi karena berjumpa dengan situasi dan prosedur yang baru dalam proses kerjanya. Sehingga iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak terhadap tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya, iklim organisasi yang tidak baik akan memberikan dampak terhadap menurunnya kinerja karyawan (Abdillah, Anita, & Anugerah, 2016).

Taguiri dan Litwin (dalam Ambarwati, 2018) mengatakan iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan di dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh anggotanya sehingga dapat memberikan pengaruh pada perilaku anggotanya, serta dapat di deskripsikan dengan nilai-nilai ciri organisasi. Pernyataan lain dari Abdillah, Anita, dan Anugerah (2016) Iklim adalah suatu keadaan yang

berhubungan dengan perasaan individu, pikiran individu, dan perilaku individu di dalam sebuah organisasi. Schnake (1983) membagi iklim organisasi menjadi lima dimensi yaitu *participation and rewards* merupakan tingkat partisipasi dalam memutuskan tujuan dan standar kinerja, *structure* merupakan kebijakan dan prosedur organisasi, *warmth and support* merupakan interaksi kedua pihak antara bawahan dan orang lain dalam sebuah organisasi, *standards* berkaitan dengan standar kinerja yang ada di dalam organisasi, kesulitan yang dirasakan, dan tekanan kinerja yang ada pada organisasi, dan *responsibility* merupakan tanggung jawab setiap individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan internal berupa keadaan lingkungan sosial, keadaan lingkungan fisik tempat kerja, sistem manajemen yang digunakan, konsumen, produk, kondisi fisik dan kejiwaan anggota, dan budaya organisasi. Sedangkan pada lingkungan eksternal berupa perkembangan jenis industri, pengaturan yang diberikan oleh pemerintah, perekonomian makro, dan kompetisi yang dialami dengan pesaing (Ambarwati, 2018).

Faktor lainnya yang juga berpengaruh pada kinerja guru ialah faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan terhadap organisasi dengan tetap bertahan di dalam organisasi, berusaha mencapai tujuan organisasi, dan tidak menginginkan keluar dari organisasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018).

Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah kesungguhan seorang karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi dengan menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Komitmen organisasi juga digunakan untuk melihat kemampuan individu dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk keberhasilan sebuah organisasi. Seorang karyawan akan berusaha memberikan segala usahanya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018), komitmen organisasi memiliki 3 aspek yang meliputi komitmen afektif yaitu ikatan emosional karyawan dalam melibatkan dirinya pada sebuah organisasi, komitmen kontinyu yaitu perasaan berat yang

dirasakan karyawan apabila meninggalkan organisasi, komitmen normatif yaitu keinginan seseorang untuk bertahan dalam organisasi karena tanggung jawab dan kewajiban yang dimiliki. Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, meliputi faktor pribadi yaitu usaha karyawan untuk selalu terikat dengan organisasi, faktor organisasi yaitu kepedulian organisasi dalam kepentingan karyawan, dan faktor nonorganizational yaitu adanya alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi.

Organisasi pasti memiliki kondisi yang terus berubah sehingga pentingnya mengelola iklim organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang produktif dan kondusif sangat diperlukan dalam mempertahankan dan meningkatkan ikatan dalam sebuah organisasi (Abdillah, Anita, dan Anugerah, 2018). Komitmen yang dimiliki seorang karyawan juga penting dalam sebuah organisasi. Keinginan untuk bertahan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, menjalankan kewajiban dan tugas-tugasnya (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Janah, Akbar, & Yetti (2020) serta penelitian Wijiyono (2019), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tumanggor & Nastasia (2019), juga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hanafi dan Sanosra (2018) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini IKIP PGRI Jember. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini IKIP PGRI Jember. Perbedaan dari penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada jumlah variabel independen dan variabel dependen, dimana penulis menggunakan dua variabel independen yaitu variabel iklim organisasi dan

komitmen organisasi dan satu variabel dependen yaitu variabel kinerja guru. Selain itu juga terdapat perbedaan pada subjek yang digunakan yaitu penulis menggunakan subjek guru di sekolah dasar yang selama pandemi menggunakan metode belajar dari rumah.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka rumusan masalahnya adalah 1) apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru?, 2) apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru?, 3) apakah ada pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dimasa pandemic covid-19?. Penelitian ini bertujuan 1) untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, 2) untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru, 3) untuk menguji hubungan komitmen organisasi dengan kinerja guru, 4) untuk mengetahui sumbangan efektif, dan 5) untuk mengetahui kategorisasi dalam setiap variabel. Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi bagi peneliti selanjutnya serta bisa memberikan sumbangan ilmiah mengenai hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19 serta bisa memberikan sumbangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bagi organisasi sekolah bisa mengetahui dan memahami hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja para guru.

Pengajuan hipotesis dari peneliti pada penelitian ini, yaitu 1) ada pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, 2) ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru, dan 3) ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru.