

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2020 ini, negara-negara dikejutkan karena virus *covid-19* yang menjadi pandemi global. Virus tersebut menimbulkan dampak yang besar bagi kehidupan manusia dan mengubah banyak aspek dalam kehidupan seperti kesehatan, politik, keamanan dan ekonomi. Manusia dan organisasinya menjadi terancam karena *covid-19* serta harus mengubah metode kerja dan interaksi yang dilakukan (Mustajab dkk. 2020:14). Di Indonesia, total kasus *covid-19* mencapai 1.552.880, terhitung sejak kasus pertama diumumkan oleh Presiden Joko Widodo pada 2 Maret 2020 (Sari, 2021). Wilder-Smith dan Freedman (2020) dalam Wahyu dan Sa'id (2020) menyatakan bahwa upaya untuk mengurangi penyebaran *covid-19* adalah melalui pembatasan aktivitas di luar rumah. Hal tersebut mengharuskan sebagian besar pekerja melakukan pekerjaannya dari rumah atau WFH (*Work From Home*). WFH merupakan pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh, biasanya lebih banyak dilakukan dari rumah (Wahyu dan Sa'id, 2020). Pelaksanaan WFH ditengah wabah *covid-19* pertama kali dipublikasikan pada kamis, 19 Maret 2020 untuk mengurangi penyebaran virus (Oktavira, 2020) dan belum ada kebijakan lebih lanjut kapan WFH diakhiri karena munculnya varian baru dari virus *covid-19* dan pemerintah meresmikan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) darurat pada 1 Juli 2021 setelah melihat lonjakan kasus *covid-19*, seperti dimuat di surat kabar kompas.com ("PPKM darurat resmi berlaku," 2021).

Pandemi ini menyebabkan terjadinya perubahan yang sangat signifikan di berbagai bidang, salah satunya di bidang pendidikan. Adanya kehadiran pandemi virus *covid-19* membuat sekolah dan kampus ditutup dan pembelajaran yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka kini pembelajaran dialihkan menjadi jarak jauh serta mengharuskan tenaga pendidik yaitu guru dan dosen untuk belajar

hal-hal baru seperti cara menggunakan aplikasi *zoom*, *google meet* dan *google classroom*, seperti yang dimuat di surat kabar *kompas.com* (“Curhatan ditengah pandemi.” 2020). Kebijakan pembelajaran jarak jauh dinilai belum efektif karena tidak semua sekolah siap untuk menerapkan kebijakan tersebut karena ini merupakan hal yang baru, seperti dimuat di surat kabar *bbc.com* (“virus corona: tidak semua siap,” 2020), hal tersebut mempengaruhi kinerja dari tenaga pendidik. Hasil penelitian yang dilakukan Nisa dkk (2020) menemukan bahwa kendala yang dialami oleh dosen pada masa WFH adalah kuota internet yang boros sebesar 62%, kesulitan pada kegiatan praktikum sebesar 45% dan kendala media atau alat IT sebesar 28%. Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Suprpto dkk (2021) pada dosen di salah satu universitas di Surabaya yang WFH menemukan bahwa faktor yang menyebabkan kinerja tenaga pendidik belum maksimal disebabkan oleh masalah signal sebesar 35.15%, masalah biaya dan keterbatasan kuota internet sebesar 20.78% dan masalah literasi sebesar 12.84%. Selain itu, Faktor-faktor yang menjadi penyebab kinerja tenaga pendidik belum maksimal adalah tidak ada interaksi yang dilakukan oleh guru selama kegiatan belajar dari rumah. Dari hasil survei yang dilakukan oleh KPAI (Komisi Perlindungan Anak Indonesia), sebanyak 79.9% siswa mengaku tak ada interaksi sama sekali kecuali memberikan tugas dan menagih tugas, interaksi belajar seperti tanya jawab langsung atau aktivitas guru menyampaikan materi dinilai sangat kurang, seperti yang dimuat disurat kabar CNN Indonesia (“Survei KPAI,” 2020) serta hilangnya ikatan emosional guru dan murid yang pada umumnya diperoleh pada interaksi pembelajaran tatap muka, seperti yang dimuat disurat kabar *kompas.com* (“Curhatan ditengah pandemi.” 2020). Dikarenakan kurangnya interaksi saat kegiatan belajar mengajar, membuat guru menjadi jenuh bekerja di rumah karena suasana kerja yang monoton, interaksi dengan anggota keluarga di rumah yang menyebabkan guru tidak fokus bekerja (Rokhani, 2020). Dari hasil penelitian diatas mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi dinilai masih kurang untuk menunjang kinerja yang maksimal dari tenaga pendidik selama WFH.

Kinerja merupakan unsur penting dalam organisasi karena kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Murniasih dan Sudarma, 2016). Untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan, organisasi harus mempertimbangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah sikap dan mental (contohnya motivasi, etika dan disiplin kerja), pelatihan yang diberikan, latar belakang pendidikan, keterampilan yang dimiliki, besar penghasilan, gizi, kesehatan, jaminan sosial, iklim ditempat kerja, lingkungan, sarana untuk produksi, teknologi yang ada serta adanya kesempatan untuk berprestasi (Nitisemito, 2000 dalam Metria dan Riana, 2018).

Anggota yang memiliki keinginan kuat agar tetap berada di organisasi, berkontribusi aktif pada tujuan organisasi, mempunyai keyakinan pada organisasi, mengadopsi nilai-nilai serta tujuan dari organisasi hal tersebut ialah komitmen organisasional. Selain itu, Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan memberikan perhatian lebih pada organisasi (Luthan, 2006 dalam Metria dan Riana, 2018). Karyawan yang memiliki performa yang baik dan tingkat absensi yang rendah bisa dipastikan memiliki komitmen organisasional yang tinggi (Greenberg, 1996 dalam Metria dan Riana, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Ireffin dan Mechanic (2014) mengemukakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen yang diberikan karyawan dengan kinerja pada Coca Cola Nigeria Limited. Kinerja yang memuaskan tidak terlepas dari dukungan yang diberikan oleh organisasi. Hal yang bisa dilakukan oleh organisasi sebagai bentuk dukungan pada karyawan di antaranya pemberian upah, tunjangan dan kompensasi yang sesuai, membangun hubungan yang positif antara atasan dan bawahan, menyediakan fasilitas yang memadai sehingga organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dukungan organisasional dapat diukur dengan indikator kesejahteraan pekerja, dukungan yang diberikan oleh atasan, lingkungan kerja, kesejahteraan serta penghargaan pada karyawan (Eisenberger, 1986).

Pandemi *covid-19* membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan WFH untuk mengurangi tingkat penyebaran virus, tetapi kebijakan tersebut memberikan dampak tersendiri pada tenaga pendidik, yaitu kinerja yang dinilai belum maksimal. Dari uraian tersebut maka penelitian ini mengkaji pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Tenaga Pendidik selama WFH khususnya di Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar pada latar belakang penelitian maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Dukungan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik selama *Work From Home* di Surabaya?
- b. Apakah Dukungan Organisasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Pendidik selama *Work From Home* di Surabaya?
- c. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik selama *Work From Home* di Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang ada maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Tenaga Pendidik selama *Work From Home* di Surabaya.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Pendidik selama *Work From Home* di Surabaya.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Tenaga Pendidik selama *Work From Home* di Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik

Menjadi acuan pada pembelajaran dan penelitian lanjutan pada variabel Dukungan Organisasional yang akhirnya akan mempengaruhi Komitmen Organisasional dan Kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi bagi organisasi yaitu institusi pendidikan untuk memaksimalkan Kinerja Tenaga Pendidik dan meningkatkan Komitmen Organisasional Tenaga Pendidik melalui Dukungan Organisasional yang diberikan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori mengenai: Dukungan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja serta Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Kinerja, Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja. Selain itu terdapat kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

##### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Berisi tentang rancangan penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, dan teknik analisa data.

#### BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab 4 menjelaskan secara detail analisis penelitian yang digunakan, deskripsi data pada penelitian serta pembahasan.

#### BAB 5 : SIMPULAN

Bab ini menjelaskan mengenai simpulan berdasar pada analisa dari bab sebelumnya serta saran yang ditujukan untuk perbaikan.