



Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kinerja Kontekstual Selama Periode Covid-19

Ryan Dwi Guntara¹, Mira Sekar Arumi², Liza Gardyanie Hermawan³

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: mira.sekar@dsn.ubharajaya.ac.id²

Abstract: *The COVID-19 pandemic has disrupted employee performance, partly due to a weakened organizational climate. Reduced cohesion, communication gaps, and unclear expectations have created challenges in maintaining productivity and engagement. This research aims to determine the relationship between organizational climate and employee contextual performance during COVID-19. The research method used in this research is a quantitative correlation method with data collection using organizational climate and employee contextual performance scale to 99 employees. The research results show that the more positive perception of organizational climate, the higher contextual performance behavior, and vice versa. These findings highlight the critical need for organizations to foster a supportive and cohesive climate to sustain employee performance, especially during periods of crisis.*

Keywords: *Organizational Climate, Contextual Performance, Covid-19*

Abstrak: Pandemi COVID-19 telah mengganggu kinerja karyawan, sebagian karena iklim organisasi yang melemah. Berkurangnya kohesi, kesenjangan komunikasi, dan ekspektasi yang tidak jelas telah menciptakan tantangan dalam mempertahankan produktivitas dan keterlibatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan kinerja kontekstual karyawan selama COVID-19. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan kinerja kontekstual karyawan kepada 99 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap iklim organisasi, maka semakin tinggi perilaku kinerja kontekstual, dan sebaliknya. Temuan ini menyoroti kebutuhan kritis bagi organisasi untuk menumbuhkan iklim yang mendukung dan kohesif untuk mempertahankan kinerja karyawan, terutama selama periode krisis.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Kontekstual, Covid-19

PENDAHULUAN

Wabah Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) pertama kali ditemukan di Kota Wuhan, Tiongkok, pada akhir November 2019. Virus ini hanya membutuhkan sedikit waktu untuk menyebarkan infeksi ke seluruh dunia (Ansori, 2020). Kemunculan wabah Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah menarik perhatian masyarakat di seluruh dunia. Pada tanggal 30 Januari 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan COVID-19 sebagai keadaan darurat kesehatan masyarakat yang memprihatinkan (Putri, 2020). Karyawan adalah salah satu kelompok yang paling terdampak di masyarakat. Tidak hanya dampak kesehatan, dampak terkait situasi dan kepastian kapan wabah ini akan berakhir pun masih penuh dengan tanda tanya besar, sehingga membawa karyawan yang semakin rentan pada kehidupan yang semakin tidak menentu. Menurut Syahrial (2020), ketidakpastian ini menyebabkan para karyawan tersebut mengalami kerentanan ekonomi, tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi, dan masalah kesehatan yang parah. Dari sisi kesehatan, karyawan cenderung memiliki potensi yang sangat besar untuk tertular wabah COVID-19 karena tetap beraktivitas di tengah wabah yang semakin meluas.

Penurunan kinerja secara umum juga terjadi di kalangan karyawan dengan diterapkannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Misalnya, ketika karyawan terdampak COVID-19, karyawan lain memiliki tugas tambahan yang harus diselesaikan. Selain itu, sulitnya proses komunikasi antar karyawan ketika bekerja dari rumah menyebabkan kinerja tidak tercapai karena ada perubahan suasana kerja, dari yang tadinya bekerja secara tatap muka, kini bekerja dari rumah. Masalah penurunan kinerja karyawan termasuk kinerja kontekstual ditandai dengan adanya pembatasan jumlah karyawan yang bekerja secara langsung dan tidak langsung, penyesuaian suasana lingkungan ketika bekerja secara tatap muka dan bekerja dari rumah, dan koordinasi antar karyawan ketika bekerja dari rumah, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan.

Menurut penelitian sebelumnya, kinerja kontekstual mengacu pada hasil yang dicapai oleh seorang individu yang terkait dengan tugas dan peran yang mereka lakukan (Ye, 2022). Kinerja kontekstual tercermin dari perilaku atau tindakan yang selaras dengan tujuan organisasi, yang merepresentasikan keputusan evaluatif yang dibuat oleh para ahli. Sebagai bentuk hasil kerja, kinerja kontekstual berkontribusi untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi.

Pandemi menciptakan tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya, yang mengharuskan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat. Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung secara signifikan meningkatkan kepatuhan terhadap pedoman kesehatan, yang sangat penting untuk menjaga keselamatan dan kelangsungan operasional selama COVID-19 (Hubert et al., 2021). Karyawan di organisasi dengan iklim yang kuat untuk mencegah penyakit menular lebih cenderung mengikuti protokol keselamatan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka. Studi menunjukkan korelasi yang signifikan antara dimensi iklim organisasi—seperti otonomi, dukungan, dan struktur—dan kinerja individu. Sebagai contoh, sebuah studi yang dilakukan di universitas swasta menemukan bahwa iklim organisasi yang positif secara langsung memengaruhi kinerja kontekstual di antara karyawan (Siregar et al., 2022). Demikian pula, penelitian lain menyoroti bahwa kepatuhan karyawan terhadap pedoman COVID-19 secara positif terkait dengan iklim keselamatan organisasi (Hubert et al., 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasi kuantitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel: iklim organisasi dan kinerja kontekstual (Sugiyono, 2013). Data dikumpulkan dengan menggunakan skala Likert, yang digunakan untuk mengukur persepsi dan perilaku karyawan. Instrumen penelitian terdiri dari 68 pernyataan, dengan pilihan jawaban

mulai dari sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai. Survei ini didistribusikan kepada 99 karyawan, untuk memastikan kecukupan data untuk analisis statistik. Untuk menganalisis hubungan antara variabel, uji korelasi Pearson product-moment digunakan. Uji statistik ini dipilih untuk mengevaluasi kekuatan dan signifikansi hubungan antara iklim organisasi dan kinerja kontekstual. Selain itu, teknik pengumpulan data lainnya digunakan untuk melengkapi dan memvalidasi temuan survei, untuk memastikan analisis yang kuat dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif untuk penelitian ini memberikan wawasan tentang variabel iklim organisasi dan kinerja kontekstual, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Untuk iklim organisasi, skor rata-rata adalah 114,01 dengan standar deviasi 16,878, yang menunjukkan rata-rata persepsi iklim organisasi yang cukup tinggi di antara 99 responden, dengan variabilitas yang relatif moderat dalam tanggapan. Untuk kinerja kontekstual, skor rata-rata adalah 100,11 dengan standar deviasi 12,410, yang mencerminkan rata-rata yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan iklim organisasi tetapi dengan variabilitas yang lebih kecil, menunjukkan bahwa skor kinerja kontekstual karyawan lebih konsisten di seluruh sampel. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun persepsi iklim organisasi cukup beragam, nilai kinerja kontekstual lebih selaras di antara para karyawan. Variabilitas ini memberikan dasar untuk analisis lebih lanjut mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Iklim Organisasi dan Kinerja Kontekstual

Variable	N	Mean	Standard Deviation
Organizational Climate	99	14,01	16,878
Contextual Performance		100,11	12,410

Tabel 2. Hasil Kategorisasi untuk Iklim Organisasi

Organizational Climate Category	Frequency	Percent
High	88	89.9%
Moderate	10	10.1%
Low	1	1.0%
Total	99	100.0%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada Tabel 2, iklim organisasi di antara 99 responden sebagian besar dipersepsikan tinggi, dengan 88 responden (89,9%) termasuk dalam kategori ini. Sebagian kecil, 10 responden (10,1%), mengkategorikan iklim organisasi mereka sebagai sedang, sementara hanya 1 responden (1,0%) yang menilai iklim organisasi mereka rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mempersepsikan iklim organisasi secara positif, dengan hanya sedikit persentase yang melaporkan persepsi sedang atau rendah. Distribusi ini menunjukkan bahwa iklim organisasi secara umum dianggap baik oleh para responden.

Tabel 3. Hasil Kategorisasi untuk Kinerja Kontekstual

Contextual Performance Category	Frequency	Percent
High	5	5.1%
Moderate	93	93.33%
Low	1	1.0%
Total	99	100.0%

Data pada Tabel 3, memberikan gambaran umum mengenai distribusi kinerja kontekstual dari 99 responden. Mayoritas responden, 93 (93,3%), termasuk dalam kategori Sedang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kinerja kontekstual yang memuaskan. Sebagian kecil, 5 responden (5,1%), dikategorikan memiliki kinerja kontekstual Tinggi, yang menunjukkan keterlibatan luar biasa atau kontribusi di luar tingkat yang diharapkan. Hanya 1 responden (1,0%) yang dikategorikan dalam kategori Rendah, yang mencerminkan kinerja kontekstual yang minimal. Distribusi ini menyoroti bahwa meskipun sebagian besar karyawan berkinerja sedang, ada potensi untuk perbaikan dalam mendorong tingkat kinerja kontekstual yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi pearson product moment untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja kontekstual. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi

Variable	Number of Subjects	Correlation Coefficient	Significance
Organizational Climate	99	0,473**	0,000
Contextual Performance			

Analisis korelasi antara iklim organisasi dan kinerja kontekstual dilakukan terhadap sampel sebanyak 99 responden. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi product moment (r) sebesar 0,473, dengan tingkat signifikansi $>0,05$. Temuan ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel. Secara khusus, semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan, semakin moderat kinerja kontekstual yang ditunjukkan oleh karyawan, dan sebaliknya.

Ambang batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini menentukan bahwa nilai p -value $< 0,05$ akan menunjukkan hubungan yang tidak signifikan, sementara nilai p -value $> 0,05$ menegaskan signifikansi korelasi. Berdasarkan kriteria ini, hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya korelasi positif yang bermakna antara iklim organisasi dan kinerja kontekstual. Hasil ini menyoroti bahwa iklim organisasi yang lebih baik secara positif mempengaruhi kinerja kontekstual karyawan. Karyawan yang merasakan iklim organisasi yang lebih baik lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi, menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kuat dan lebih mendukung. Sebaliknya, perilaku kinerja kontekstual yang moderat juga dapat berkontribusi pada peningkatan persepsi iklim organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson product moment, diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,610$ dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p \leq 0,03$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja kontekstual. Secara khusus, temuan ini menunjukkan bahwa ketika iklim organisasi di Yayasan Talenta Center tinggi, kinerja kontekstual karyawan juga cenderung tinggi, dan sebaliknya, persepsi iklim organisasi yang lebih rendah berhubungan dengan tingkat kinerja kontekstual yang lebih rendah. Korelasi positif ini menyoroti pentingnya iklim organisasi yang mendukung dan efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan koefisien korelasi sebesar $r = 0,108$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,05$, yang mengindikasikan adanya korelasi positif antara fleksibilitas dan kinerja kontekstual. Hal ini menunjukkan bahwa ketika fleksibilitas waktu kerja meningkat, maka kinerja kontekstual juga meningkat. Sebaliknya, tingkat fleksibilitas yang lebih rendah dikaitkan dengan penurunan kinerja

kontekstual. Hasil ini sejalan dengan gagasan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dengan memberikan mereka otonomi dan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh Denny Mirza Syahputra (2019) yang berjudul “Pengaruh Integritas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Kontekstual Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Nusantara Card Semesta di Jakarta” menemukan adanya korelasi positif antara integritas kepemimpinan transformasional dengan kinerja kontekstual. Ketika tingkat integritas kepemimpinan meningkat, begitu pula kinerja kontekstual karyawan. Sebaliknya, tingkat kinerja kontekstual yang lebih rendah dikaitkan dengan tingkat integritas kepemimpinan yang lebih rendah. Demikian pula, R. Wibowo (2019), dalam penelitiannya “Hubungan Antara Efektivitas Kepemimpinan dan Kinerja Kontekstual di PT. Multikarya Sinarmedika Bekasi,” melaporkan adanya korelasi positif antara efektivitas kepemimpinan dan kinerja kontekstual. Studinya menemukan koefisien korelasi sebesar $r = 0,167$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,05$, yang menunjukkan bahwa ketika kinerja kontekstual meningkat, efektivitas kepemimpinan juga meningkat, dan sebaliknya.

Temuan-temuan ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kontekstual dalam organisasi. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif, pengaturan kerja yang fleksibel, integritas kepemimpinan, dan kepemimpinan yang efektif, semuanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di luar tugas-tugas dasar mereka. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus fokus pada penciptaan iklim yang mendukung, menawarkan fleksibilitas, dan memastikan praktik kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini menegaskan hipotesis bahwa iklim organisasi dan efektivitas kepemimpinan merupakan pendorong penting bagi kinerja kontekstual di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena kerangka berpikir peneliti, terjadi bahwa iklim organisasi pada karyawan memiliki tingkat yang tinggi dan kinerja kontekstual yang tinggi sehingga mendapatkan hasil penelitian yang berbeda yaitu iklim organisasi memiliki tingkat yang tinggi dan kinerja kontekstual memiliki tingkat yang sedang, maka peneliti menjelaskan pendapat dalam penelitian bahwa terdapat perbedaan waktu yang tidak didapatkan pada saat pengambilan data ketika fenomena terjadi, Sehingga peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti pada waktu yang bersamaan dengan fenomena dan perubahan kebijakan perusahaan terhadap karyawan Yayasan Talenta Center untuk mendapatkan bantuan kesehatan berupa obat-obatan dan vaksinasi serta mendapatkan alat pelindung diri untuk bekerja agar terhindar dari virus Covid-19 serta peraturan untuk meningkatkan protokol kesehatan sehingga saat ini Talenta Center memiliki kinerja kontekstual yang sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian (Borman, W. C., & Motowidlo, 1997).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja kontekstual. Iklim organisasi yang mendukung dan positif meningkatkan kinerja kontekstual karyawan, menyoroti pentingnya membina lingkungan yang mendorong komunikasi yang jelas, kolaborasi, dan kepercayaan. Selain itu, temuan ini mengungkapkan bahwa waktu kerja fleksibel memiliki dampak positif pada kinerja kontekstual, yang menekankan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berkontribusi pada peningkatan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas dan integritas kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam mendorong kinerja kontekstual. Temuan-temuan ini secara kolektif menggarisbawahi pentingnya iklim organisasi, pengaturan kerja yang fleksibel, dan kepemimpinan yang efektif dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di luar tugas-tugas rutin. Organisasi yang ingin mengoptimalkan

kinerja karyawan harus fokus pada penciptaan iklim tempat kerja yang positif, menawarkan kondisi kerja yang fleksibel, dan mendorong kepemimpinan yang kuat untuk meningkatkan hasil individu dan organisasi.

REFERENSI

- Ansori, M. H. (2020). Wabah COVID-19 dan kelas sosial di Indonesia. *Habibiecenter.or.Id*, 14,1–5. <https://www.habibiecenter.or.id/img/publication/09da4f0fd333100e97d2b2bc1aec3163.pdf>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 2(10), 99–109.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 52–69. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00163>
- Davis, K. dan N. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga*.
- Dean Ripley. (1997). *Performance improvement pathfinders, Models for organizational learning systems.pdf. International Society for Performance Improvement*.
- Denny Mirza Syahputra. (2019). Pengaruh Transformational Leadership terhadap integrity dan contextual performance pada karyawan divisi human resource and general affair PT Nusantara Card Semesta di Jakarta. *FEB - Usakti*, 51–53.
- Hubert, P., Abdel Hadi, S., Mojzisch, A., & Häusser, J. A. (2022). The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention. *Social science & medicine (1982)*, 292, 114622. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114622>
- Likert, R. (1967). *The Human Organization. New York: McGraw Hill*.
- Litwin GH, S. R. J. 1968. (1968). Motivation and organizational climate. In *Boston: Harvard University Press*.
- Nuraini, L., & Suyasa, P. T. Y. S. (2019). Apakah Bekerja Secara Flexitime Mendukung Contextual Performance Karyawan? *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 339. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.3520>
- Putri, R. N. (2020). Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 705. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.1010>
- Rahmat Wibowo. (2019). *Hubungan Efektifitas Kepimpinan Dengan Contextual Perfomance Di PT. Multikarya Sinardinamika Bekasi*.
- Roeshinta, Yenni. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Intensi Berbagi Pengetahuan. *Universitas Sumatera Utara*, 1–218.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Siregar, I., Sitompul, S., & Kasni, R. Y. (2022). The influence of organizational climate and culture on the performance of contextual in a private college in North Sumatra. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 574–584. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220762>
- Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29.
- Ye, K. (2022). Review and Prospect of Employee Contextual Performance Research. *BCP Business & Management*, 27, 161-171. <https://doi.org/10.54691/bcpbm.v27i.1961>