

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia saat ini sedang marak terjadinya penyebaran virus COVID-19 yang berdampak pada seluruh lapisan masyarakat. Dilansir dari Kompas, virus COVID-19 memiliki dampak yang luas diberbagai bidang seperti ekonomi, sosial, pariwisata dan pendidikan. Pada tanggal 24 maret 2020 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19, dalam Surat Edaran tersebut dijelaskan bahwa segala kegiatan proses pembelajaran dilaksanakan secara daring atau pembelajaran jarak jauh. Dengan pembelajaran daring atau jarak jauh proses pembelajaran dilaksanakan di rumah masing-masing dengan memanfaatkan teknologi yang ada sehingga mampu memberikan pengalaman belajar bermakna bagi siswa.

Pembelajaran daring yang sedang diterapkan di masa pandemi COVID-19 saat ini merupakan suatu inovasi pendidikan yang menjawab tantangan ketersediaan sumber belajar dan media pembelajaran variatif yang sangat bermanfaat untuk menghindari dan mengendalikan penularan virus COVID-19 dilingkungan pendidikan, namun dengan melaksanakan pola pembelajaran secara daring

menyebabkan siswa mengalami penurunan kualitas belajar merupakan dampak dari Pandemi COVID-19.

Potret dan problematika pembelajaran daring sebagai dampak Covid-19, tentu tidak mudah dihadapi oleh guru. Kreativitas guru menjadi penting dalam menghadapi masalah Covid-19. Akan timbul masalah dalam pelaksanaan pembelajaran daring, jika kreativitas guru rendah. Kreativitas guru dalam pembelajaran daring yang menarik dan menyenangkan sangat menentukan besarnya atensi siswa terhadap kegiatan belajar daring. Baik guru dan orang tua juga perlu menjalin komunikasi yang bagus agar pembelajaran daring berjalan dengan baik dan siswa dapat menerima pembelajaran dengan maksimal.

Inovasi guru diperlukan selama pandemi Covid-19 untuk mengembangkan pemahaman siswa tentang topik tertentu. Bahkan mereka yang sulit harus berlatih, untuk kinerja yang merupakan aspek penilaian pembelajaran. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyesuaikan mata pelajaran pada saat pandemi agar pembelajaran tetap dapat dioptimalkan dengan baik. Guru tidak hanya harus memberikan pekerjaan rumah, tetapi juga memberi contoh kepada siswa. Oleh karena itu, inovasi guru dalam teori pengemasan dan pembelajaran praktik harus memiliki kreativitas dan kemampuan inovatif yang tinggi.

Inovasi guru dimasa pandemi covid-19 dituntut untuk menumbuhkan peserta didik memahami mata pelajaran yang diberikan. Bahkan yang sulit juga ketika harus

praktek, dan unjuk kerja yang menjadi aspek penilaian dalam pembelajaran. Maka sangat penting ada penyesuaian kurikulum di masa pandemi agar optimalisasi pembelajaran masih dapat terlaksana dengan baik. Guru tidak hanya memberikan tugas, ceramah, akan tetapi juga harus memberikan contoh kepada peserta didik. Oleh karenanya inovasi guru dalam mengemas pembelajaran secara teori maupun praktek harus dibuat dengan kreatifitas dan inovasi yang tinggi.

Penggunaan metode pengajaran secara inovatif artinya menerapkan praktek pembelajaran guna memajukan produktivitas serta implementasi perubahan pada saat pembelajaran supaya murid mampu menggapai kemampuan yang dipunya (Kalyani & Rajasekaran, 2018). Pengajar yang dapat mengimplementasikan bekerja dengan cara yang kreatif, menumbuhkan sesuatu yang baru serta dapat menghasilkan dampak positif terhadap lingkungan kerja semacam melaksanakan metode pengajaran inovatif membuktikan terdapat pelaksanaan perilaku inovatif untuk melakukan tanggung jawabnya (Baharuddin *et al*, 2019).

Perilaku inovatif mengacu terhadap mewujudkan hal-hal baru, lalu pengenalan serta pengimplementasiannya terhadap tanggung jawab dalam organisasi lalu diperoleh kenaikan kinerja seseorang (Janssen, 2000). Perilaku inovatif mengaitkan kreativitas disetiap prosesnya serta penerapan perubahan itu diterapkan guna mewujudkan kemudahan dari tanggung jawab yang didapat (de Jong & den Hartog, 2010). Memajukan terciptanya perubahan pada tempat kerja itu penting guna

menentukan efektivitas, peningkatan, dan pertumbuhan berkepanjangan dalam suatu perusahaan (Battistelli *et al*, 2019).

Proses perilaku inovatif yang diterapkan seseorang untuk mengerjakan tanggung jawab yang dilaksanakannya seperti pembuatan hal baru (menciptakan sesuatu yang baru serta berguna), iklan gagasan baru (membuat team penunjang yang dapat menciptakan kemahiran yang dibutuhkan guna penerapan gagasan), selanjutnya mewujudkan gagasan atau menciptakan bentuk gagasan yang telah dibuat supaya dapat direalisasikan untuk sistem kerja perusahaan (Janssen, 2000).

Ada banyak sebab berpengaruh terhadap perilaku inovatif seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Pada sudut pandang seseorang, sebab-sebab seseorang tersebut mampu mehasut perilaku inovatif diantara persaingan yang dipunyai seseorang (kemampuan berfikir serta keahlian interpersonal, kemahiran kolaborasi, kecekatan berkomunikasi, masih banyak lainnya) Siregar *et al* (2019). Pada model yang dibuat oleh Siregar *et al* (2019), kompetensi individu, efikasi diri, dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen individu pada organisasi serta komitmen organisasi ini mampu memengaruhi perilaku inovatif.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Battistelli *et al*, 2019) komitmen organisasi ialah keadaan yang terikat dengan pribadi terhadap institusi. Perseorangan dengan komitmen organisaisi yang tinggi mampu melihat dirinya sebagai bagian dari

organisasinya sehingga akan meminggirkan kondisi yang buruk dalam organisasi serta tetap bertahan dalam organisasi itu (Griffin *et al*, 2017).

Meyer *et al* (2002) merumuskan terdapat tiga komponen model dari komitmen organisasi. Komponen pertama adalah komitmen afektif ialah mengenai keterikatan emosional yang dimiliki seseorang terhadap organisasi atau bisa juga disebut keterlibatan dalam suatu organisasi, serta identifikasi terhadap organisasi tersebut. Komponen yang kedua yaitu komponen kelanjutan adalah harga yang harus diberikan, baik secara finansial ataupun emosional, apabila seseorang memilih meninggalkan organisasinya. Komponen yang ketiga yaitu komponen normatif ialah komponen yang mencerminkan pendapat tentang kewajiban pada tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut Meyer *et al* (2002), komponen-komponen dapat dibedakan serta bisa menghasilkan korelasi berbeda apabila dikaitkan terhadap variabel lainnya, komitmen afektif paling banyak berkorelasi positif dengan variabel lain serta berkorelasi juga terhadap performa individu ataupun organisasi. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nazir *et al* (2018), menghasilkan hubungan positif antara komitmen afektif terhadap perilaku inovatif pada karyawan rumah sakit di Cina. Terdapat penelitian lainnya juga dari Siregar *et al* (2019) menghasilkan pula hubungan positif komitmen afektif terhadap perilaku inovatif.

Salah satu hal terpenting di sebuah organisasi adalah keadilan organisasi. Keadaan tersebut juga dibuktikan dengan adanya teori keadilan organisasi yang merekomendasikan sebuah kerangka berfikir guna mengerti perasaan karyawan secara mendalam. Menganalisis organisasi dan reaksi orang yang terlibat di tempat kerja dapat menggunakan teori ini sebagai sarana penting. Diperkuat oleh (Saputra & Wibawa, 2019), (Leen, J & Wei, 2015) dalam penelitian menemukan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ditempat kerja adalah adanya keadilan organisasi. Secara garis besar para pekerja atau karyawan menilai kembali keadilan organisasi yaitu keadilan interaksional, keadilan prosedural dan keadilan distributif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sancoko dan Penggabean (2015) dapat disimpulkan bahwa saat pekerja merasakan keadilan dalam organisasi tersebut tinggi, maka menjadikan karyawan lebih berkomitmen pada organisasi. Tetapi, saat pekerja meragukan keadilan organisasi tersebut, maka pekerja cenderung hilang minat dalam organisasi serta cenderung tidak memperlihatkan ketersediaan untuk menggapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Cropanzano *et al* (2011) dalam Rato & Leda (2020) terdiri tiga alasan mengapa pekerja peduli pada masalah keadilan. Pertama, manfaat jangka panjang pekerja lebih memilih keadilan yang konsisten dari pada keputusan individu karena keadilan tersebut pekerja bisa memprediksi hasil di masa yang akan datang. Pekerja mau memperoleh imbalan menguntungkan semasa proses

pembayaran adil serta mendapatkan perlakuan bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap individu berharap diterima serta dihargai oleh usaha tidak dengan cara kasar dan tidak di eksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, karyawan yakin apabila keadilan adalah moral tepat dalam menggagap karyawan dalam perusahaan.

Melihat dari latar belakang di atas membuat peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara keadilan organisasi, komitmen afektif, dan perilaku organisasi. Dengan judul **“Peran komitmen afektif dalam memediasi variabel keadilan organisasi terhadap perilaku inovatif (survey pada SMK 01 Muhammadiyah Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, hingga permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
3. Apakah Keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
4. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif?
5. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif?
6. Apakah Keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif?

7. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif?
8. Apakah komitmen afektif dapat memediasi keadilan distributif terhadap perilaku inovatif?
9. Apakah komitmen afektif dapat memediasi keadilan prosedural terhadap perilaku inovatif?
10. Apakah komitmen afektif dapat memediasi keadilan interaksional terhadap perilaku inovatif?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Keadilan distributif terhadap komitmen afektif.
2. Untuk menguji pengaruh Keadilan prosedural terhadap komitmen afektif.
3. Untuk menguji pengaruh Keadilan interaksional terhadap komitmen afektif.
4. Untuk menguji pengaruh Keadilan distributif terhadap perilaku inovatif.
5. Untuk menguji pengaruh Keadilan prosedural terhadap perilaku inovatif.
6. Untuk menguji pengaruh Keadilan interaksional terhadap perilaku inovatif.
7. Untuk menguji pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku inovatif
8. Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari komitmen afektif sebagai pemediasi keadilan distributif terhadap perilaku inovatif.
9. Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari komitmen afektif sebagai pemediasi keadilan prosedural terhadap perilaku inovatif.

10. Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari komitmen afektif sebagai pemediasi keadilan interaksional terhadap perilaku inovatif.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkaitan, yaitu:

1. Teoritis

Peneliti berharap agar hasil dari penelitian ini dapat kontribusi kepada SMK Muhammadiyah dalam membangun perilaku inovatif dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi bagi sekolahan dalam membuat strategi guna mencapai tujuan organisasi.

2. Manajerial

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi atau masukan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, komitmen afektif, dan perilaku inovatif.