**JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI (DINAMIKA)** VOL 2, No.1, Mei 2022, pp. 34 - 39
p-ISSN : 2808-8786 (print)
e-ISSN : 2798-1355 (online)
http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika page 34

# MEMAHAMI *CONTEXTUAL PERFORMANCE* SEBAGAI SIKAP KERJA POSITIF

Aprilyanna
Universitas Mercu Buana Yogyakarta, april.aprilyanna@gmail.com

**ARTICLE INFO**

Article history:

Received 19 Maret 2022
Received in revised form 12 April 2022
Accepted 15 April 2022
Available online 20 Mei 2022

***ABSTRACT***

In the development of industries and organizations in Indonesia, there is one important variable, namely contextual performance. Contextual performance is one of the important variables because it can produce a positive work environment for industry and organizations. Although contextual performance is not considered as part of the main task (non-formal) by the performance system, contextual performance contributes more to maintaining the social system in the organizational environment as a positive work attitude. The method used in this journal is literature review research, which is collecting research journals and books based on the issues raised to provide a new, detailed description of the contextual performance issues. the result is that this work attitude does not show the results of the impact immediately, but will be seen in the long term. This scientific article focuses on providing an understanding of contextual performance by using the literature study method.

***Keywords :*** Contextual Performance; Work Attitude; Performance; Organization

**Abstrak**

Dalam perkembangan industri dan organisasi di Indonesia terdapat salah satu variabel penting, yaitu *contextual performance*. *Contextual performance* menjadi salah satu variabel penting karena dapat menghasilkan lingkungan kerja yang positif bagi industri dan organisasi. Meskipun *contextual performance* tidak dianggap sebagai bagian dari tugas utama (non-formal) oleh sistem kinerja, namun demikian *contextual performance* berkontribusi lebih untuk memelihara sistem sosial dalam lingkungan organisasi sebagai sikap kerja positif. Metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah penelitian literature review yaitu mengumpulakn jurnal dan buku hasil penelitian berdasarkan permasalahan yang diangkat untuk memberikan gambaran baru secara detail mengenai permasalahan *Contextual performance* . hasilnya adalah Sikap kerja ini tidak memperlihatkan hasil pengaruhnya saat itu juga secara instan, melainkan akan terlihat dalam jangka panjang. Artikel ilmiah ini fokus memberikan pemahaman *contextual performance* dengan menggunakan metode studi literatur.

**Kata Kunci** : *contextual performance*; sikap kerja; kinerja; organisasi

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen kinerja karyawan yang efektif dapat dikatakan masih menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi-organisasi yang ada di Indonesia. Sejalan dengan hal ini, *job performance* merupakan salah satu variabel yang penting dalam perkembangan sebuah industri atau organisasi, khususnya di Indonesia. Upaya

*Received Maret 19, 2022; Revised April 12, 2022; Accepted April 15, 2022*

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

dalam meningkatkan *job performance* pun tidak dapat kita lepaskan dari sebuah sikap positif yang kemudian diharapkan dapat memberi dampak positif juga, baik bagi pengembangan karir seseorang secara individu, maupun bagi pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Branscombe & Baron mengungkapkan bahwa para psikolog sosial telah melakukan banyak penelitian untuk memecahkan permasalahan praktis mengenai berbagai macam aspek tingkah laku dan interaksi sosial individu di dunia kerja [1]. Termasuk juga di dalamnya adalah perilaku prososial di tempat bekerja. Perilaku prososial dapat kita pahami sebagai kesediaan individu untuk menolong orang lain yang membutuhkan pertolongan, dan pertolongan yang diberikan dapat memberikan dampak positif bagi beberapa orang atau bahkan banyak orang [1].

Salah satu bentuk perilaku prososial sebagai sikap kerja positif yang dapat diterapkan di lingkungan pekerjaan adalah perilaku *contextual performance*. Dari perspektif psikologi sosial, *contextual performance* digambarkan juga sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Ariani dalam penelitiannya menjelaskan bahwa perilaku *contextual performance* dan OCB merupakan perilaku yang dilakukan dengan sukarela, namun berkontribusi dalam mempertahankan organisasi [2].

Meskipun bersifat bebas, tidak formal, dan seringnya tidak diberikan imbalan oleh perusahaan, akan tetapi perilaku *contextual performance* berpengaruh positif dalam kehidupan karyawan sehari-hari. Seperti pemaparan Palenzuela, dkk dalam hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa *contextual performance* berkaitan erat dengan *burnout* kerja [3]. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ketika pengembangan strategi manajemen perusahaan mendorong perilaku *contextual performance* di tempat kerja, maka hal ini meningkatkan kesehatan dan kualitas kerja para profesional di bidang kesehatan secara signifikan.

Reilly & Aronson dalam pemaparannya juga merekomendasikan perilaku *contextual performance* untuk kesejahteraan organisasi atau perusahaan dan karyawannya [4]. *Contextual performance* disarankan menjadi bagian integral dari sistem manajemen kinerja, terutama dalam menjawab tantangan dalam era teknologi dan globalisasi yang percepatannya semakin terdorong oleh masa pandemi. Disebutkan bahwa c*ontextual performance* dapat meningkatkan produktivitas dengan berbagai cara, seperti misalnya *interpersonal support*, kepatuhan karyawan pada organisasi, *feedback* yang diberikan organisasi kepada karyawan, dan lebih jauh lagi pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, *contextual performance* mengacu pada aktivitas yang tidak spesifik pada tugas atau tujuan, tetapi memegang peranan penting untuk membuat individu, tim, dan organisasi lebih efektif dan sukses. Melalui penelitian-penelitian tersebut, penulis mempersepsikan bahwa *contextual performance* dapat menjadi salah satu perilaku prososial yang seharusnya dapat menjadi pengukuran yang patut dipertimbangkan dalam penilaian dan evaluasi kinerja individu di tempat bekerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menerapkan *contextual performance* menurut Ling yaitu

1.1. Pertama, yaitu bahasa pemimpin yang memotivasi hal ini dapat mendukung terciptanya *contextual performance*. Dalam penelitiannya, Ling menguji hubungan antara bahasa motivasi pemimpin terhadap tugas karyawan dan *contextual performance* dengan menggunakan kualitas umpan balik dalam mekanisme psikologis (*psychological mechanism of feedback quality*). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas umpan balik memiliki peran positif sebagai variabel perantara pada hubungan antara bahasa yang memotivasi pemimpin dan kinerja kontekstual.

1.2. Kedua, program kesadaran diri, pemodelan perilaku, dan pendidikan lebih lanjut. penelitian Asiedu dan Addai merekomendasikan program kesadaran diri, pemodelan perilaku, dan pendidikan lebih lanjut akan membantu karyawan mengembangkan sikap mental yang benar dan berkontribusi secara positif bagi keberhasilan organisasi mereka [5].

1.3. Ketiga, efek interaktif diantara kepribadian dan jaringan pertemanan pada *contextual performance*. Lee, dkk. juga membuat penelitian mengenai efek interaktif diantara kepribadian dan jaringan pertemanan pada *contextual performance*. Lee meneliti apakah model terkini dari jaringan pertemanan dan karakter kepribadian dalam hal sikap keberhati-hatian dapat memperkuat *contextual performance* secara individual [6].

Borman and Motowidlo dalam Yu and Yue Wang mengatakan bahwa ada lima aspek *contextual performance* [7].

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

1) Memiliki sikap antusiasme kerja yang persisten, dan memiliki usaha ekstra untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaan yang sudah diwajibkan dalam kontrak kerja atau *task performance*.
2) Secara sukarela, terus mengerjakan pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian dari tugas pekerjaan dan bukan merupakan kewajiban kerjanya.
3) Suka menolong dan bekerjasama dengan sesama karyawan lainnya.
4) Mengikuti aturan dan prosedur organisasinya, menyokong, mendukung, dan mempertahan hasil-hasil yang sudah diperoleh oleh organisasinya. Dalam jenis kinerja seperti ini, inisiatif, dukungan, dan persitensi yang ditunjukan oleh karyawan itu lebih penting dari pada kompetensi yang secara teknis memang sudah diperlihatkan sesuai dengan kontrak kewajiban kerja.

Aktivitas kontekstual/ yang berkepintangan umum itu mendukung dan menciptakan konteks lingkungan sosial yang secara teknis memang mejadi titik utama organisasi yang sudah seharusnya berfungsi.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Systemic Literatur review. Kajian literatur merupakan deskripsi tentang literature yang relevan dengan bidang atau topik tertentu. Ia memberikan tinjauan mengenai apa yang telah dibahas atau yang telah dibicarakan oleh peneliti atau penulis, teori atau hipotesis yang mendukung, permasalahan penelitian yang diajukan atau ditanyakan, metode dan metodologi yang sesuai [8]. Dalam penyusunan kajian literatur ini melakukan identifikasi secara sistematis, penemuan, dan analisis dokumen-dokumen yang memuat atau berhubungan dengan masalah dalam penelitian yang peneliti lakukan. Ada 5 (Lima) Tahapan dalam proses penyusunan kajian Systemic Litetarur Review yaitu Pengumpulan Data yaitu mencari informasi berupa buku atau jurnal di Google Scholar, Google Books serta Karya Ilmiah yang lain yang relevan dengan tema Penelitian. Penelusuran dengan Google Scholar dengan memasukkan kata kunci yaitu *Contextual Performance* Sebagai Sikap Kerja Positif**.** Langkah ketiga adalah display Artikel yaitu menyusun serta menata artikel yang telah terpilih kedalam lembar analisis artikel dan langkah ke empat yaitu pembahasan yaitu membahasa] hasil penelitian yang ada dengan teori yang relevan dan langkah terakhir yaitu penarikan kesimpulan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

*Contextual performance* banyak diteliti dengan menghubungkannya pada banyak variabel. Beberapa penelitian meneliti tentang keterkaitannya dengan *locus of control*, kepemimpinan transformasional, *organizational citizen behavior*, *work engangement*, kepuasan kerja, serta mengenai alat ukur psikologi *contextual performance*, sehingga hal ini patut dipertimbangkan sebagai upaya dalam meningkatkan *job performance*. Dalam uraian diskusi ini, penulis telah merangkum beberapa penelitian tersebut yang menunjukkan sampai sejauh mana *contextual performance* dapat mempengaruhi tingkah laku prososial karyawan di tempat bekerja.

Dalam penelitiannya, Yu & Yue Wang mengutip apa yang dikatakan oleh Borman & Motowidlo bahwa ada sebuah model kinerja dua-dimensi yang terdiri atas "*task performance*" dan "*contextual performance*" [7]. *Task performance* mengacu pada perilaku yang sudah ditentukan oleh organisasi. Jenis perfomansi kinerja ini juga menuntaskan pemenuhan syarat-syarat yang sudah ditetapkan dalam kontrak kerja yang dibuat oleh organisasi. Terdapat juga peneltian yang mengaitkan perilaku *contextual performance* dengan perilaku spontan dan dedikasi terhadap semangat di organisasi. Perilaku ini tidak berkontribusi secara langsung terhadap kinerja organisasi tetapi dapat meningkatkan aspek-aspek psikologis dan sosial pada organisasinya [7]. Meskipun tidak langsung terlihat hasilnya, *contextual performance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap konteks kerja secara organisasional, sosial, dan psikologis [9]. Berikut ini apa yang dikatakan Borman and Motowidlo dalam Yu and Yue Wang tentang lima aspek *contextual performance* [7].

1) Memiliki sikap antusiasme kerja yang persisten, dan memiliki usaha ekstra untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaan yang sudah diwajibkan dalam kontrak kerja atau *task performance*.
2) Secara sukarela, terus mengerjakan pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian dari tugas pekerjaan dan bukan merupakan kewajiban kerjanya.
3) Suka menolong dan bekerjasama dengan sesama karyawan lainnya.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

4) Mengikuti aturan dan prosedur organisasinya, menyokong, mendukung, dan mempertahan hasil-hasil yang sudah diperoleh oleh organisasinya. Dalam jenis kinerja seperti ini, inisiatif, dukungan, dan persitensi yang ditunjukan oleh karyawan itu lebih penting dari pada kompetensi yang secara teknis memang sudah diperlihatkan sesuai dengan kontrak kewajiban kerja.
5) Aktivitas kontekstual/ yang berkepintangan umum itu mendukung dan menciptakan konteks lingkungan sosial yang secara teknis memang mejadi titik utama organisasi yang sudah seharusnya berfungsi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menerapkan *contextual performance*:

**Pertama**, yaitu bahasa pemimpin yang memotivasi. Bahasa pemimpin yang memotivasi dapat mendukung terciptanya *contextual performance*. Dalam penelitiannya, Ling menguji hubungan antara bahasa motivasi pemimpin terhadap tugas karyawan dan *contextual performance* dengan menggunakan kualitas umpan balik dalam mekanisme psikologis (*psychological mechanism of feedback quality*). Penelitian oleh Ling tersebut menunjukkan bahwa kualitas umpan balik memiliki peran positif sebagai variabel perantara pada hubungan antara bahasa yang memotivasi pemimpin dan kinerja kontekstual [10].

**Kedua**, program kesadaran diri, pemodelan perilaku, dan pendidikan lebih lanjut. penelitian Asiedu dan Addai merekomendasikan program kesadaran diri, pemodelan perilaku, dan pendidikan lebih lanjut akan membantu karyawan mengembangkan sikap mental yang benar dan berkontribusi secara positif bagi keberhasilan organisasi mereka [5].

**Ketiga**, efek interaktif diantara kepribadian dan jaringan pertemanan pada *contextual performance*. Lee, dkk. juga membuat penelitian mengenai efek interaktif diantara kepribadian dan jaringan pertemanan pada *contextual performance*. Lee meneliti apakah model terkini dari jaringan pertemanan dan karakter kepribadian dalam hal sikap keberhati-hatian dapat memperkuat *contextual performance* secara individual. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya indikasi pada efek interaktif diantara variabel kepribadian dan jaringan pertemanan dan variabel *contextual performance* [6].

Selain faktor-faktor tersebut, terdapat penelitian yang menemukan adanya manfaat dari perilaku *contextual performance*. Pertama, penelitian Pradhan & Pradhan menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional pada *contextual performance* seperti misalnya, membantu orang lain, mengerahkan upaya tambahan, dan mendukung nilai-nilai dan budaya organisasi [11]. Selanjutnya yang kedua, penelitian Diaz-Vilela berfokus pada analisis atas relasi diantara tiga variabel yaitu, *task performance*, *citizenship/contextual performance*, dan sikap sikut-menyikut antar sesama karyawan [12]. Secara keseluruhan, penelitian ini menghasilkan sebuah kontribusi penting karena mereka mendemostrasikan bahwa sikap pelonggaran diri dapat memodifikasi relasi antar karyawan yang terbiasa sikut-menyikut untuk menilai kembali karyawan lainnya secara lebih positif.

Manfaatnya selanjutnya dijelaskan dalam penelitian Allen & Mccarthy, yang menggambarkan adanya keterkaitan antara performansi dengan perkembangan kebahagiaan atau "*happiness*" di dalam organisasi, baik secara individual maupun kelompok [13]. Penelitian ini mengutamakan manfaat kesehatan fisik dan kesehatan mental dari kebahagiaan, timbal-balik keterikatan diantara kebahagiaan dan performansi/ kinerja berbasis pekerjaan (kesuksesan profesi), dan kontribusi dari keunikan individu atas kebahagiaan dan *well-being* (baik secara genetik maupun kepribadian).

Di sisi lain, *contextual performance* merupakan variabel psikologis yang dapat diukur. Penelitian yang dilakukan oleh Daderma, dkk mengadaptasi instrumen asesmen kinerja yang disebut dengan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang berasal dari Belanda yang semula 47 aitem menjadi 18 aitem untuk menyesuaikan dengan kebutuhan penelitiannya di Swedia [14]. Dengan menggunakan tiga dimensi dalam kerangka kerjanya yaitu, *task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior* (CWB). Instrumen asesmen di Swedia ini tidak menggunakan keempat dimensi seperti yang ada pada IWPQ di Belanda karena Dadermana dkk menilai bahwa ketiga dimensi tersebut sudah cukup komprehensif untuk mrnggambarkan jenis-jenis performansi kinerja karyawan. IWPQ dari Swedia juga diadaptasikan untuk konteks negara Indonesia dan Amerika secara *cross-culturally*.

Setelah mengetahui hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *contextual performance* merupakan salah satu penerapan psikologi sosial pada dunia kerja, khususnya pada perilaku prososial. Seperti yang sudah kita definisikan sebelumnya, perilaku prososial merupakan kesediaan menolong. Adanya perilaku prososial dalam lingkungan kerja, berarti adanya kemauan menolong rekan kerja walaupun dalam prosesnya terdapat motif untuk mendapatkan imbalan atau hadiah (*reward*). *Contextual performance* menjadi variabel penting, karena telah terbukti dapat mempengaruhi individu, tim, dan organisasi secara sosial, organisasional, maupun psikologis.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Dalam kegiatan organisasi, tentunya karyawan akan sering menemukan sistem bekerja secara tim. Sebaiknya, bekerja secara tim bukan hanya demi tujuan yang menguntungkan akan tetapi perlunya menumbuhkan rasa empati dalam berinteraksi secara sosial antar sesama rekan kerja. Di sinilah pentingnya *contextual performance*. Rasa empati dan perilaku prososial yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi sudah saatnya bukan hanya karena tujuan keuntungan, namun juga demi menumbuhkan budaya persaingan sehat di lingkungan kerja, dan menjadi pengembangan sistem yang sah untuk dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan memahami deskripsi *contextual performance* dari beberapa pandangan ahli, faktor-faktor pendukung, dan manfaatnya, dapat dilihat bahwa *contextual performance* merupakan variabel positif dan ideal untuk diterapkan pada setiap karyawan. Berdasarkan penjelasan-penjelasan dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan secara teoritis bahwa *contextual performance* memiliki banyak faktor-faktor pendukungnya. Namun faktor tersebut hanya akan menghasilkan manfaat jika tantangan-tantangan untuk menciptakan *contextual performance* berhasil diatasi. Tidak berhenti pada keberhasilan itu, organisasi juga harus mampu memiliki praksis untuk menciptakan *contextual performance*.

Masih ada banyak kekurangan pada arikel ini, karena itu akan lebih baik jika setiap bagian topik diberikan ulasan/analisis. Namun setidaknya, baik organisasi dan para anggotanya tidak memandang karyawan yang sedang menerapkan *contextual performance* sebagai pencari perhatian atau mengait-ngatikannya begitu saja dengan *workaholic*. Masyarakat yang merupakan pekerja perlu melihat bahwa *contextual performance* memang benar-benar nyata dan faktual dalam kehidupan kerja sehari-hari, bagian dari *job performance*, dan sikap kerja yang positif. *Contextual performance* merupakan bagian dari perilaku prososial di lingkungan kerja yang patut dipertimbangkan dan dikembangkan dalam menciptakan budaya organisasi positif.

## DAFTAR PUSTAKA


[1] Branscombe N. A., and Robert A. Baron. 2017. *Social Psychology Fourteenth Edition*. Pearson: England.

[2] Ariani, D. W. (2010). *Hubungan Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual Dengan Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kepribadian*.

[3] Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodriguez, J. A. (2019). Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *35*(2), 115-121.

[4] Reilly, R. R., & Aronson, Z. H. (2009). Managing contextual performance. *Performance management: Putting research into action*, 297-328.

[5] Asiedu-Appiah, F., & Addai, H. (2014). *An Investigation into The Causal Relationship Between Employees'locus of Control And Contextual Performa*nce. *ASBBS Proceedings*, *21*(1), 40.

[6] Lee, Y. H., Yang, L. S., Wan, K. M., & Chen, G. H. (2010). Interactive effects of personality and friendship networks on contextual performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *38*(2), 197-208.

[7] Yu, V. S. O., & Wang, Y. (2018). The Influence of Organization Culture on Middle-Level Managers'contextual Performance with Commitment as a Mediating Variable. *Perspectives of Innovations, Economics and Business*, *18*(2), 58-71.

[8] Yusuf, S. A., & Khasanah, U. (2020). Kajian Literatur dan Teori Sosial dalam Penelitian. *Jurnal Ekonomi Syariah*, *1*(2020).

[9] Delgado-Rodríguez, N., Hernández-Fernaud, E., Rosales, C., Díaz-Vilela, L., Isla-Díaz, R., & Díaz-Cabrera, D. (2018). *Contextual performance in academic settings: the role of personality, self-efficacy, and impression management*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *34*(2), 63-68.

[10] Guo, Y., & Ling, B. (2020). Effects of leader motivating language on employee task and contextual performance: The mediating role of feedback quality. *Psychological reports*, *123*(6), 2501-2518.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

[11] Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2015). An empirical investigation of relationship among transformational leadership, affective organizational commitment and contextual performance. *Vision*, *19*(3), 227-235.
[12] Díaz-Vilela, L. F., Rodríguez, N. D., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any?. *PloS one*, *10*(10), e0139898.
[13] Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2016). *Be happy in your work*: The role of positive psychology in working with change and performance. *Journal of Change Management*, *16*(1), 55-74.
[14] Dåderman, A. M., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, *65*(1), 97-109.