

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MODERASI WORK FROM HOME/WORK FROM OFFICE DI RSUD JATI PADANG JAKARTA SELATAN

Anita Theresia Junianty, Rina Anindita, Muh. Natsir Nugroho

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: anitatheresia.sinaga@gmail.com, rina.anindita@esaunggul.ac.id,
natsirmugroho@esaunggul.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima
5 Desember 2021
Direvisi
15 Desember 2021
Disetujui
25 Desember 2021

Kata Kunci:

komitmen organisasional; kepemimpinan transformasional; motivasi kerja; work from home/work from office

ABSTRAK

Pandemi yang melanda dunia termasuk Indonesia membuat pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tata Normal Baru membuat sistem masuk kerja dan ketentuan jam kerja yang berlaku melalui mekanisme sistem remote working yang ditetapkan pemerintah melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi kerja yakni work from home/work from office. Situasi ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja. Tuntutan pekerjaan yang meningkat dengan sistem kerja yang baru menimbulkan krisis kejenuhan atau kebosanan bagi karyawan pelayanan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh work from home/work from office di RSUD Jati Padang. Desain penelitian ini survey kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Sumber data berupa data primer metode survey dengan instrumen kuisioner melalui google form yang disebar kepada 90 sampel. Analisis data hasil kuisioner dilakukan menggunakan Moderasi Regresi Analysis dan diilustrasikan melalui statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasional. Namun temuan pada penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang dimoderasi oleh work from home/work from office memperlemah komitmen organisasi karyawan di RSUD Jati Padang. Untuk penelitian selanjutnya di RSUD Jati Padang lebih di fokuskan terhadap variabel moderasi yang lain.

ABSTRACT

The current pandemic in Indonesia has allowed the government to quickly overcome the improvement of public health due to the Corona Virus (Covid-19) by issuing SE Nomor 58 Tahun 2020 concerning the Work Procedure for State Civil Servants of the New Normal Order to establish a work entry system and provisions on working hours used remote working system. Remote work system established by the government through flexibility in work location arrangements, namely working from home(WFH) / office from the office (WFO). This situation can cause a decrease in enthusiasm and concentration at work. As a

How to cite:

Junianty, A. T. et.al (2021) Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 di Moderasi Work From Home/Work From Office di RSUD Jati Padang Jakarta Selatan. *Jurnal Health Sains* 2(12). <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i12.360>

E-ISSN:

2723-6927

Published by:

Ridwan Institute

Keywords:

organizational
commitment;
transformational
leadership; work
motivation; work
from home / work
from office

result of the increase in work cases with the new work system, it has led to a crisis of boredom or boredom for employees in providing services in hospitals. This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work motivation on organizational commitment as moderated by working from home / working from the office at RSUD Jati Padang. The design of this research is a quantitative survey with a causal approach. The data source is a primary data survey method with a questionnaire instrument via google form which is distributed to 90 samples. The results of the questionnaire were analyzed using Moderated Regression Analysis and described using descriptive statistics. The results showed that transformational leadership has a positive effect on organizational commitment. However, the findings in this study were that transformational leadership and work motivation moderated by working from home / office weakened the organizational commitment of employees at RSUD Jati Padang. For further research at Jati Padang Hospital, it is more focused on other moderating variables

Pendahuluan

Indonesia di awal tahun 2020 mengalami perubahan ditandai dengan ditemukannya kasus Corona Virus Disease (Covid-19) yang merupakan wabah pandemi baru, yang membuat pemerintah harus dapat menanggapi masalah dengan cepat dan serius serta mempersiapkan diri dalam menghadapi darurat peningkatan kesehatan masyarakat yang diakibatkan oleh Corona Virus Disease (Covid-19), maka pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 58 Tahun 2020 Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru memuat penyesuaian sistem kerja bagi Pegawai Aparatur Negara yaitu dengan membuat sistem masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja yang berlaku melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi kerja dengan mekanisme Work From Home (WFH)/ Work From Office (WFO) (Oosterhoff & Palmer, 2020)

Didalam pelaksanaan work from home/work from office di rumah sakit terjadi perubahan kesejahteraan kepada karyawan di dalam lingkungan rumah sakit terhadap pembagian system serta peningkatan tanggung jawab karyawan dan target pencapaian program rumah sakit setiap harinya. Hal ini menjadikan setiap karyawan memiliki lebih dari satu atau dua tanggung

jawab. Situasi ini secara langsung dapat menyebabkan penurunan semangat kerja serta konsentrasi bekerja. Dikarenakan tuntutan pekerjaan yang meningkat menimbulkan krisis kejenuhan atau kebosanan bagi karyawan dalam memberikan pelayanan di rumah sakit (Covid-19, 2021).

Rumah sakit perlu merespon krisis tersebut dengan cepat mengatasi situasi yang sedang berlangsung dengan mengubah cara kerja pegawai dan mempresepikan keseimbangan kerja dan hidup yang fleksibel dari sistem kerja yang lama sebelum masa pandemi dengan sistem kerja yang baru dan menuntut setiap karyawan untuk turut terlibat didalam setiap program di rumah sakit yang dilakukan pada saat work from home/work from office, sehingga dapat membentuk sikap loyalitas, dan rasa memiliki dalam diri karyawan terhadap rumah sakit (Nurhandini, 2018).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan adalah peran serta pemimpin dan manajemen sumber daya rumah sakit didalam menciptakan motivasi kerja karyawan dengan sistem kerja yang baru. Pemimpin harus dapat memberikan inovatif, mendengar apa yang dibutuhkan oleh karyawannya serta dapat mengantisipasi segala permasalahan yang timbul dan dapat mengambil keputusan

dengan cepat, tepat dan efisien di masa pandemi untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi- sional karyawannya. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Ozge Ostakin (2015) tentang “The Effect of Leadership on Organizational Commitment” bahwa pemimpin harus peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan serta mampu untuk melakukan perubahan kearah pengembangan organisasi dikarenakan adanya rasa kepercayaan, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut yang dilakukan oleh pegawainya.

Motivasi kerja juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan tingkat komitmen organisasional karyawan dengan melakukan langkah-langkah pemenuhan kebutuhan karyawan seperti penghargaan (reward) dan aktualisasi diri serta memberikan perasaan aman dalam bekerja terutama dimasa pandemi ini kepada setiap pegawai, pengakuan sosial, rasa dihormati, remunerasi, dukungan manajemen dan kemajuan karir (Nientied & Toska, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Embong, 2019) melakukan penelitian tentang “The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace.

Alasan penelitian ini mengambil objek RSUD Jati Padang ditemukan masalah dalam hal kurangnya dukungan infrastruktur serta kenyamanan dan kepastian akan sistem kerja selama work from home/work from office di masa pandemi Covid-19. Dimana pimpinan belum memainkan peran yang sangat penting dalam mempersiapkan dukungan sarana dan prasana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pelayanan di lokasi bekerja dalam arti didalam rumah sakit maupun diluar rumah sakit serta pimpinan belum dapat memobilisasi pegawai untuk secara sukarela menerapkan sistem perubahan kerja yang baru, serta motivasi kerja belum terealisasi secara nyata yang diberikan kepada karyawan dengan tekanan dan tuntutan kerja yang

meningkat bagi karyawan, pemimpin belum memberikan apresiasi untuk kinerja individu pegawai selama pandemi Covid- 19 dengan harapan terbentuk semangat dan kekuatan dalam kebersamaan yang secara langsung dapat meningkatkan komitemen organisasional pegawai terhadap rumah sakit.

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan dimasa pandemi dengan dimoderasi oleh work from home/work office dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di RSUD Jati Padang, Jakarta Selatan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Jati Padang, Jakarta Selatan. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah 229 pegawai yang bekerja di RSUD Jati Padang, Jakarta Selatan. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan menggunakan google form. Penilaian pada kuesioner didasarkan pada kriteria skala likert dengan skor 5, dan penskalaan mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis data dan teknis analisis data menggunakan adalah uji analisis regresi linear berganda dan uji Moderasi Regresi Analisis (MRA). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik telah dilakukan sebelum pengumpulan data. Metode analisis data adalah uji analisis regresi linear berganda dan uji Moderasi Regresi Analisis (MRA). Adapun kriteria-kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Kriteria Responden

Kriteria responden yang diperoleh adalah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 58,89 %,

tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 53,33% responden, dengan status kepegawaian sebanyak 86,67% sebagai Non PNS. Berikut tabel kriteria responden.

Tabel 1
Pegawai Non Medis RSUD Jati Padang 2020

No	Jenis Pegawai	PNS	NON PNS	Jumlah
1	Tenaga Ketenagakerjaan Medis	2	5	7
2	Tenaga Teknik Biomedika	3	10	13
3	Tenaga Non Medis	12	58	70
Total				90

Tabel 2
Distribusi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki Laki	53	58,89%
Perempuan	37	41,11%
Jumlah	90	100%

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
MA	48	53,33%
D3/D4	22	24,45%
S1	16	17,78%
S2	4	4,44%
Jumlah	90	100%

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
PNS	12	13,33%
Non PNS/Kontrak	78	86,67%
Jumlah	90	100%

2. Hasil Uji Statistik

Hasil uji statistik valid, karena p value <0,05 maka instrumen penelitian ini layak digunakan. Hasil uji reliabilitas reliabel karena Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas adalah 0,820 untuk variabel komitmen organisasional, 0,914 untuk variabel

kepemimpinan transformasional; 0,945 untuk variabel motivasi kerja; 0,912 untuk variabel work from home/work from office. Kesimpulan seluruh variabel dinyatakan sangat reliabel atau handal.

Tabel 3
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Indikator	Validitas		Reliabilitas	
	Pearson Product Moment	r-tabel	Cronbach Alpha	r-tabel
Komitmen Organisasional	0,636	0,30	0,820	0,60
Kepemimpinan Transformasional	0,768	0,30	0,914	0,60
Motivasi Kerja	0,604	0,30	0,945	0,60
Work From Home/Work From Office	0,762	0,30	0,912	0,60

Analisis Deskriptif

Analisis indeks jawaban per variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran

deskriptif mengenai jawaban atas item- item pertanyaan yang diajukan pada responden, berikut rekapitulasi three box methods:

Tabel 4
Hasil Rekapitulasi Three Box Methods

Variabel	Angka Indeks	Interpretasi
Komitmen Organisasional	71,18%	Tinggi
Kepemimpinan Transformasional	73,78%	Tinggi
Motivasi Kerja	73,60%	Tinggi
<i>Work from home/work from office</i>	69,18%	Sering (Tinggi)

- a. Analisis Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional

Hasil skor three box methods variabel Komitmen Organisasional memiliki angka indeks sebesar 71,18% dengan interpretasi tinggi, dapat diartikan selama pandemi Covid-19 pihak manajemen rumah sakit senantiasa memberikan perhatian pada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja dan pimpinan serta serta memberikan penambahan insentif.

- b. Analisis Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

Hasil skor three box methods variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki angka indeks 73,78% dengan interpretasi tinggi, dapat diartikan bahwa karyawan rumah sakit melihat pemimpin mampu melakukan kebijakan secara cepat dalam menerapkan perubahan kebijakan selama pandemic.

- c. Analisis Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan skor three box methods variabel Motivasi Kerja memiliki angka indeks 73,60 % dengan interpretasi tinggi, dapat diartikan dengan adanya kenaikan insentif Covid-19 untuk seluruh pegawai medis dan non medis, ucapan selamat dari manajemen untuk karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

d. Analisis Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel work from home/work from office

Berdasarkan skor three box methods variabel work from home/work from office memiliki angka indeks dengan interpretasi tinggi mewakili “sering/tinggi” artinya sejak pandemi covid-19, karyawan setuju jika disetiap melakukan pelayanan selalu dilakukan sistem pembagian jam kerja selama pandemic.

Analisa Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dalam penelitian ini menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan work from home/work from office. Berikut analisis linier berganda.

Tabel 5

Uji Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,346	,324	4,055

a. Predictors: (Constant), Moderasi MK dan WFH, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, WFH/WFO, Moderasi KP dan WFH

Nilai R Square pada regresi linier berganda sebesar 0,346. Sehingga dapat dikatakan variabel bebas Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Kerja dan Work from home/work from office berpengaruh

kepada variabel terikat Komitmen Organisasional sebesar 34,6 % dan sisanya sebesar 65,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6

Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeffi	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37,887	4,936		7,676	,000
	Kepemimpinan Transformasional	2,173	,814	,441	2,669	,009
	Motivasi Kerja	,625	,909	,127	,687	,494
	Work From Home. Work From Office	,040	,128	,047	,314	,754

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari hasil uji diatas adalah:

$$Y = 37,887 + 2,173X_1 + 0,625X_2 + 0,040X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, hasil ini dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) = 37,887 (positif), jika Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Work

From Home/Work From Office (Z) nilai nya adalah 0. Maka variabel Komitmen Organisasional (Y) sebesar 37,887

2. Koefisien regresi (β_1) kepemimpinan transofrmasional sebesar 2,173. Artinya apabila kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu point maka komitmen

organisasional karyawan akan meningkat 2,173 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan work from home/work from office dianggap konstant.

3. Motivasi kerja sebesar 0,625 (positif) hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu point, maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat 0,625 dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional dan work from home/work from office dianggap konstant
4. Work from home/work from office bernilai 0,040 (positif) hal ini menunjukkan apabila Work from home/work from office meningkat

sebesar satu point, maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat 0,040 dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dianggap konstant.

Kesimpulan kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 2,173.

b. Analisis Moderasi Regresi Analisis

Model regresi kedua dalam penelitian ini adalah menganalisa pengaruh work from home/work from office sebagai variabel moderasi.

Tabel 7

Uji Koefisien Determinasi Moderasi Regresi Analysis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,215	,096	5,027

- a. Predictors: (Constant), Moderasi MK dan WFH, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, WFH, Moderasi KP dan WFH

Nilai R Square pada regresi linier berganda sebesar 0,215. Sehingga dapat dikatakan variabel bebas Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Kerja dan Work from home/work from office berpengaruh

kepada variabel terikat Komitmen Organisasional sebesar 21,5 % dan sisanya sebesar 78,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8

Hasil Moderated Regresi Analysis Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan Work from Home/Work from Office sebagai Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51,886	14,195		3,655	,001
Kepemimpinan Transformasional	2,631	2,253	,386	1,168	,251
Motivasi Kerja	-1,601	2,381	-,229	-,672	,506
Work From Home. Work From Office	-,228	,300	-,187	-,761	,452
Moderasi Pertama	-,669	1,595	-,158	-,419	,678
Moderasi Kedua	-,903	1,975	,585	-,690	,160

Tabel hasil uji regresi diatas dapat menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 51,886 + 2,631X_1 - 1,601X_2 - 0,228X_3 - 0,669X_4 - 0,903X_5$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, hasil ini dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) = 51,886 artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Work From Home/Work From Office (Z) dengan moderasi pertama ($X_1 * Z$) dan moderasi kedua ($X_2 * Z$) nilai nya adalah 0, maka variabel Komitmen Organisasional (Y) sebesar 51,886.
2. Koefisien regresi (β_1) 2,631 memberikan arti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan kepemimpinan transformasional, maka akan terjadi kenaikan komitmen organisasional sebesar 2,631.
3. Koefisien regresi (β_2) -1,601 memberikan arti Motivasi Kerja sebesar -1,601. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap penambahan satu satuan unit motivasi kerja, maka komitmen organisasional menurun sebesar -1,601. Dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional dan work from home/work from office dianggap konstan maka penurunan satu satuan unit variabel motivasi kerja akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar - 1,601.
4. Koefisien regresi (β_3) -0,228 (negatif), work from home/work from office sebesar -0,228. Hal ini menunjukkan bahwa apabila work from home/work from office meningkat sebesar satu point, maka komitmen organisasional menurun sebesar -0,228. Dengan asumsi variabel Kepemimpinan

Transformasional dan motivasi kerja dianggap konstan. Artinya jika work from home/work from office dilaksanakan maka akan memberikan respon negatif terhadap komitmen organisasional karyawan.

5. Koefisien regresi ($\beta_{X_1 X_3}$) sebesar -0,669 (negatif) menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan variabel moderasi Work from Home/Work From Office (Z) dianggap konstan, maka setiap penambahan satu satuan unit variabel moderasi akan menurunkan komitmen organisasional sebesar - 0,669. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan unit variabel moderasi akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar - 0,669.
6. Koefisien regresi ($\beta_{X_2 X_3}$) sebesar -0,903 menunjukkan bahwa bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel moderasi Work from Home/Work From Office (Z) dianggap konstan, maka setiap penambahan satu satuan unit variabel moderasi akan menurunkan komitmen organisasional sebesar -0,903. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan unit variabel moderasi akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar - 0,903.

Kesimpulan bahwa variabel work from Home/Work From Office bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menganalisis peran kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kinerja dimoderasi work from home/work from office yang diuji dengan uji parameter

individual (uji t) dengan nilai sig < 0,05 dinyatakan memberikan pengaruh.

Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional di RSUD

Berdasarkan hasil uji parsial di atas diperoleh nilai t hitung Kepemimpinan Transformasional adalah $2,771 > t_{tabel}$ sebesar 1,662 dengan nilai sig. sebesar $0,007 < \alpha = 0,05$. Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional. Maka Hipotesis H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) di RSUD Jati Padang, Jakarta Selatan.

2. H2: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di RSUD Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai t hitung $0,722 < t_{tabel}$ sebesar 1,662 dengan nilai signifikansi Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,472 > \alpha = 0,05$. Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasional. Maka Hipotesis H2 ditolak, dapat disimpulkan motivasi kerja (X2) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

3. H3 :terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi work from home/work from office di RSUD. Berdasarkan tabel 11 diperoleh hasil signifikansi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,506 dimana nilai ini signifikan lebih besar dari 0,05

(sig. > 5%). Hasil nilai signifikansi variabel work from home/work from office 0,404 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 (sig. < 5%).

Sedangkan didapat nilai signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional yang dimoderasi oleh work from home/work from office sebesar 0,977 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 (sig. < 5%), dengan nilai t hitung variabel moderasi pertama sebesar $-0,029 < t_{tabel}$ sebesar 1,662. Maka Hipotesis H3 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel work from home/work from office tidak memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

4. H4 : terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi work from home/work from office di RSUD

Berdasarkan tabel 11 diperoleh hasil signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,526 dimana nilai ini signifikan lebih besar dari 0,05 (sig. > 5%). Hasil nilai signifikansi variabel work from home/work from office 0,404 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 (sig. > 5%). Sedangkan didapat nilai signifikan sedangkan terhadap Motivasi Kerja yang dimoderasi oleh work from home/work from office sebesar 0,640 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 (sig. > 5%), dengan nilai t hitung variabel moderasi pertama sebesar $-0,005 < t_{tabel}$ sebesar 1,662.

Maka Hipotesis H4 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel work from home/work from office tidak memoderasi hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan:

Tabel 12
Hipotesis

Hipotesis	Uji t		Hasil
	Sig. hasil	Sigtabel	
H ₁	0,007	0,05	Diterima
H ₂	0,472	0,05	Ditolak
H ₃	0,977	0,05	Ditolak
H ₄	0,640	0,05	Ditolak

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan:

H1=terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H1) diatas dapat dikatakan H1 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan di RSUD Jati Padang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Çağlar, 2005) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional di Bank Kars, dan hal ini juga membuktikan penelitian ini sejalan dengan teori (Avolio & Bass, 2004) pemimpin perlu meningkatkan ketertarikan karyawannya terhadap organisasi sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dan kreatif bagi organisasi.

H2 = tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

Dijelaskan dalam tabel hipotesis bahwa H2 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian yang dilakukan di RSUD Jati Padang motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini tidak sejalan dengan teori (Meyer et al., 1993) bahwa motivasi kerja yang kuat memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasio karyawan terhadap

organisasinya, dan penelitian ini jugan tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Nguyen & Nguyen, 2020) di lingkungan aparaturn sipil negara Vietnam dimana motivasi kerja seperti promosi dan kemajuan karir serta remunerasi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan ASN Vietnam.

H3 = tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi work from home/work from office.

Berdasarkan tabel hipotesis H3 ditolak maka menunjukkan bahwa work from home/work from office sebagai variabel moderasi tidak memberikan pengaruh terhadap kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen organisasional karyawan di RSUD Jati Padang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Hunton et al., 1996) bahwa strategi work from home/work from office yang dilakukan bagi tenaga perawatan kesehatan bukan merupakan hal yang menguntungkan bagi karyawan yang bekerja di rumah sakit sehingga menurunkan komitmen organisasionalnya. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori (Morgan & Proske, 2004) work from home/work from office adalah cara kerja fleksibilitas yang membantu pekerja melakukan tugasnya ditempat yang berbeda dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

H4 = tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh work from home/work from office.

Hasil uji H4 ditolak maka menunjukkan bahwa moderasi work from home/work from office tidak memberikan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional di RSUD Jati Padang. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Virtanen, 2020) bahwa bekerja jarak jauh memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasionalnya. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan teori (Olafsen et al., 2018) bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika organisasi dapat memastikan karyawannya untuk memperoleh manfaat dari bekerja jarak jauh.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan pemimpin yang mampu memberikan kepercayaan, sikap dan perilaku serta kebutuhan bawahan akan memberikan pengaruh yang lebih baik kepada komitmen organisasional pegawai. Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, artinya motivasi kerja yang sudah diberikan kepada karyawan dalam bentuk remunerasi ternyata tidak mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap rumah sakit. Selama pandemi pimpinan RSUD Jati Padang sudah menerapkan kebijakan melalui insentif dan shift karyawan yang lebih ringan yaitu pegawai tetap datang bekerja setiap hari hanya saja melakukan pelayanan 5 jam dalam satu hari, ternyata ada hal lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan menurun. Kemungkinan faktor tersebut bisa dikarenakan pemimpin belum mampu

memberikan inovasi tentang sistem kerja baru berdasarkan kelompok program selama pandemi dan kemungkinan lain kekecewaan yang dirasakan pegawai dikarenakan pimpinan belum menuntut setiap karyawan untuk mampu melaksanakan pekerjaan yang lebih dari satu, serta komunikasi dan kepercayaan antar sesama karyawan yang belum terbina dengan baik. Hal ini lah yang menyebabkan walaupun RSUD Jati Padang hanya melayani pasien khusus Covid-19 belum tentu meningkatkan komitmen karyawan terhadap rumah sakit. Motivasi kerja selama pandemic.

Covid-19 menjadi hal yang paling selama perubahan budaya baru work from home/work from office. Apabila karyawan merasa dihargai dan diajak untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan sistem jam kerja merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan loyalitas dan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dan rumah sakit.

Pimpinan harus bisa menyelesaikan permasalahan kenyamanan yang dialami setiap karyawan terkait sistem kerja shift, dimana pimpinan bisa meningkatkan jumlah kebutuhan sumber daya manusia dan mengeluarkan Juklak/Juknis alur pelayanan selama pandemi. Pimpinan juga harus mampu menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dengan memberikan pelatihan softskill dan hardskill kepada karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan selama pandemi, sehingga karyawan akan cepat beradaptasi pada budaya kehidupan yang baru.

BIBLIOGRAFI

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire (Tm). *Mind Garden, Inc. Menlo Park, Ca.* [Google Scholar](#)
- Çağlar, A. (2005). *Türkiye'de Sığınmacılar.* [Google Scholar](#)

- Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 di Moderasi Work From Home/Work From Office di RSUD Jati Padang Jakarta Selatan
Listed Enterprises: A Study From Vietnamese Stock Exchange. *The Journal Of Asian Finance, Economics, And Business*, 7(1), 47–58. [Google Scholar](#)
- Covid-19, G. T. (2021). *Inilah Aturan Lengkap PpkM Darurat (3-20 Juli 2021) - Masyarakat Umum | Covid19.Go.Id.* Covid19.Go.Id. [Google Scholar](#)
- Embong, R. B. (2019). Pozzolanitic And Strength Properties Of Mortar Containing Chemically Pre-Treated Coal Bottom Ash. In *Doctor Of Philosophy*. Faculty Of Engineering Technology, Universiti Malaysia Pahang Malaysia. [Google Scholar](#)
- Hunton, J. E., Price, K. H., & Hall, T. W. (1996). A Field Experiment Examining The Effects Of Membership In Voting Majority And Minority Subgroups And The Ameliorating Effects Of Postdecisional Voice. *Journal Of Applied Psychology*, 81(6), 806. [Google Scholar](#)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(4), 538. [Google Scholar](#)
- Morgan, D. L., & Proske, U. (2004). Popping Sarcomere Hypothesis Explains Stretch Induced Muscle Damage. *Proceedings Of The Australian Physiological And Pharmacological Society*, 34, 19–23. [Google Scholar](#)
- Nguyen, T. N. L., & Nguyen, V. C. (2020). The Determinants Of Profitability In
- Nientied, P., & Toska, M. (2019). Motivation Of Knowledge Workers–The Case Of Albania. *Organizacija*, 52(1). [Google Scholar](#)
- Nurhandini, A. (2018). *Hubungan Karakteristik Dan Supervisi Terhadap Kepatuhan Perawat Pada Kewaspadaan Standar Di Rumah Sakit Umum Madani Medan Tahun 2018.* [Google Scholar](#)
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2018). Basic Psychological Needs And Work Motivation: A Longitudinal Test Of Directionality. *Motivation And Emotion*, 42(2), 178–189. [Google Scholar](#)
- Oosterhoff, B., & Palmer, C. A. (2020). Attitudes And Psychological Factors Associated With News Monitoring, Social Distancing, Disinfecting, And Hoarding Behaviors Among Us Adolescents During The Coronavirus Disease 2019 Pandemic. *Jama Pediatrics*, 174(12), 1184–1190. [Google Scholar](#)
- Virtanen, M. (2020). *The Impact Of Remote Working On Employees' Work Motivation & Ability To Work.* [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Anita Theresia Junianty, Rina Anindita, Muh. Natsir Nugroho (2021)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

