

Dampak Wabah Covid 19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Industri 4.0

Serlin Serang¹✉ Suriyanti²

^{1,2} Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Pandemi nyaris membuat semua perusahaan melakukan transformasi dalam bekerja ini menyiratkan bahwa perubahan dalam organisasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat ini. Ini di buktikan dengan peran perusahaan dalam mengandalakan era digital atau era disrupsi dalam perusahaan. Fenomena saat ini dimana pada saat yang sama muncul industry 4.0 dimana teknologi yang baru akan berdampak pada impilkasi dalam bekerja apa lagi dimasa pandemic ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner sebanyak 113 responden. Penelitian dilakukan pada bulan Maret hingga Juni 2022. Data dianalisis menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan bantuan Amos Versi 25. dan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi. (4) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (5) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (7) Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (8) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

Copyright (c) 2022 Serlin Serang

✉ Corresponding author :

Email Address : Serlin5@gmail.com

PENDAHULUAN

Endemi COVID- 19 sudah memforsir nyaris seluruh orang di semua bumi buat bekerja di area yang serupa sekali berlainan dari tadinya. Aksi terpaut COVID- 19 semacam jarak sosial, batasan ekspedisi, kegiatan virtual ataupun jarak jauh, serta regu kerangka sudah membatasi perkembangan cara tadinya, yang menyebabkan pergantian sikap pegawai (Prahara, 2020). Perubahan sikap pegawai dipublikasikan selaku hasil dari campur tangan terpaut wabah COVID- 19, yang bisa berganti dari sedangkan jadi waktu jauh dengan penguncian selanjutnya. Revolusi Industri Keempat (Revolusi Industri 4.0) merupakan fenomena yang memadukan teknologi siber dan otomasi. COVID 19, virus mematikan dengan

penyebaran cepat, telah menghancurkan fondasi ekonomi Cina, Italia, Korea, Iran, dan sekarang seluruh planet. Hal ini juga terjadi di era sekarang di mana era teknologi bagi karyawan dalam melaksanakan pelekjaa dikantor tetapi tidak hanya penyusutan pemasukan, operasional industri pula tertahan dampak fokus industri pada aturan kesehatan. Berikutnya, badan yang diizinkan buat lalu berjalan dibatasi; tidak seluruh bidang usaha diizinkan buat bekerja dengan cara leluasa. Industri yang lagi bekerja harus menjajaki aturan kesehatan yang terdapat. Buat menanggulangi perihal ini, industri memilah kegiatan kegiatan karyawannya. Sebagian orang yang bertugas di sana Mereka yang diberhentikan sedangkan serta mereka yang bertugas dari rumah bersama muncul di industry (*Work from Home*). Tiap bidang usaha wajib mempunyai tujuan yang berlainan dari yang selanjutnya. Terdapat banyak perihal berlainan yang dipakai buat menggapai tujuan ini. Pangkal energi orang mempunyai akibat yang penting dalam skrip ini. Berikutnya, tiap badan menginginkan tenaga serta ilham yang berawal dari pangkal energi orang. SDM wajib sanggup membuktikan kemampuan untuk industri buat membuktikan tenaga serta benak mereka. Buat melaksanakan guna industri, pegawai wajib melaksanakan dengan bagus. Kemampuan pegawai di tempat kegiatan kerapkali bagus, dengan dispensasi sesekali.

Kemampuan pegawai paling utama diukur dari mutu profesi yang diperoleh, jumlah profesi yang diperoleh, serta akurasi durasi pegawai dalam bertugas. Format di mana profesi itu dilakukan Pegawai bisa jadi mempersulit industri buat bersaing dengan orang lain. Industri dengan kemampuan pegawai yang besar bisa memaksimalkan profit mereka, menaruh mereka di depan kompetitor mereka. Hendak gampang untuk industri dengan kemampuan pegawai yang besar buat menggapai tujuan mereka. Sebab perusahaannya kecil, menggapai tujuannya simpel. Pegawai ini hendak bisa bekerja sama dengan cara maksimal dengan kawan kegiatan mereka buat menggapai tujuan mereka. Kemampuan pegawai amat berarti untuk industri di era endemi ini. Pengarang meningkatkan perumusan bersumber pada data kerangka balik yang diserahkan. Isunya merupakan gimana kemampuan pegawai yang bertugas dari rumah(WFH) hendak terbawa- bawa di era pandemi covid 19.

METODOLOGI

Studi ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kualitas menjelaskan suatu hubungan antara penelitian ini dipilih melalui pengujian hipotesis (Ghazali, 2004). Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar kuisisioner sebagai alat pengumpul data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan kuisisioner. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan alat analisis deskriptif kuantitatif. Teknik analisa yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Berdasarkan model empiris yang dilakukan dalam penelitian ini, pengujian hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktur I. Jika p-value kurang dari 0,05, maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel 1 berikut di bawah ini:

Tabel 1. Total Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Antar Variabel

H1	Variabel			P-Value	Direct Effect	Total Effect	Keterangan
	Eksogen	Intervening	Endogen				

H2	Kepemimpinan (X1)	Komitmen (Y1)	-	0.003	0.290	0.290	Signifikan
H3	Kompetensi (X2)	Komitmen (Y1)	-	0.000	0.639	0.639	Signifikan
H4	Budaya Organisasi (X3)	Komitmen (Y1)	-	0.039	0.125	0.125	Signifikan
H5	Komitmen (Y)	-	Kinerja (Y2)	0.040	0.173	0.173	Signifikan
H6	Kepemimpinan (X1)	-	Kinerja (Y2)	0.004	0.194	0.194	Signifikan
H7	Kompetensi (X2)	-	Kinerja (Y2)	0.697	0.013	0.013	Tidak Signifikan

			Pengaruh Tidak Langsung					
	Eksogen	Intervening	Endogen	P-Value	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Total
H8	Kepemimpinan (X1)	Komitmen (Y1)	Kinerja (Y2)	0.047	0.290	1.665	1.955	Signifikan
H9	Kompetensi (X2)	Komitmen (Y1)	Kinerja (Y2)	0.022	0.639	2.003	2.642	Signifikan
H10	Budaya Organisasi (X3)	Komitmen (Y1)	Kinerja (Y2)	0.037	0.125	1.778	1.903	Signifikan

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi. Hal ini terjadi karena penerapan kepemimpinan yang baik di Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Gede (2018, menurut Eunike dan Pio1 (2015) yang menyatakan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Eunike dan Greis (2015) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai indikator loading factor, indikator Directive leadership merupakan indikator yang sangat berkontribusi terhadap variabel kepemimpinan. Hasil ini sesuai dengan pendapat House dalam Robbins (2006:448) directive leadership, yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi). Indikator kepemimpinan berorientasi pada pencapaian merupakan indikator terendah yang berkontribusi terhadap variabel kepemimpinan. Suhana (2007), mengkaji pengaruh perilaku dan tugas kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan terhadap komitmen organisasi. Temuannya menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang mencakup membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan memiliki efek positif pada komitmen afektif karyawan. Sementara itu, perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas juga mempengaruhi komitmen afektif karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya lebih rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi di Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan perlunya membangun komitmen dari karyawan dengan meningkatkan kompetensi karyawan yang memadai untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Kompetensi meliputi motif, hakikat konsep diri, keterampilan dan pengetahuan yang menjadi standar untuk dapat melaksanakan pekerjaan

yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga kompetensi pegawai perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perlu disosialisasikan sehingga dalam patokantersebut terdapat nilai-nilai kepribadian yang dibangun sesuai dengan nilai-nilai yang dibangun oleh korporasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni Firdian, dkk (2022) Temuan menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Kota Sawahlunto. Penelitian yang sama dilakukan oleh Rahayu, dkk, (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi. Penduduk tersebut merupakan dosen Program Studi S1 Manajemen di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Bandung. Sampel terdiri dari 102 dosen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh diolah menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi di Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian, pada Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, perlu diterapkan nilai-nilai dan peraturan yang akan mempengaruhi perilaku pegawai yang mengarah pada pembentukan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Dwivendi et al. (2014), Sinha et al. (2017) yang menemukan pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan teori bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif di antara semua anggota organisasi yang memberikan identitas organisasi bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial dalam organisasi (Schein, 2004). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tumbbs & Dahl (1991) yang telah berusaha untuk melayani dampak komitmen pada hubungan kinerja, dengan asumsi bahwa pekerja yang berkomitmen lebih siap untuk mencapai tujuan organisasi daripada pekerja yang tidak berkomitmen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rumawas. (2019), Berdasarkan Analisis Struktural Equating Modelling (SEM) dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikat ISO-9000 di Provinsi Sulut).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penerapan kepemimpinan yang baik di Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Warsidi (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komang (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kartini Kartono (2003:39) mengandung pengertian luas, yaitu orang yang memimpin dengan menginisiasi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengendalikan usaha orang lain, atau melalui gengsi, kekuasaan atau kedudukan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tumbbs & Dahl (1991) yang telah berusaha untuk melayani dampak komitmen pada hubungan kinerja, dengan asumsi bahwa pekerja yang berkomitmen lebih siap untuk mencapai tujuan tujuan organisasi daripada pekerja yang tidak berkomitmen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis melalui pengujian koefisien jalur apabila dilihat dari pengaruh langsung bahwa kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika ditarik hubungan antara komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi, maka juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hanya budaya organisasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Sedangkan apabila pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi ditarik terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, maka hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Pentingnya meningkatkan kepemimpinan yang baik dalam membantu meningkatkan komitmen dan pekerjaan karyawan, terutama dalam hal kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan orientasi tim. Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, harus menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi semakin ditingkatkan. Sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Badan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan juga dapat mendukung karena juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat dan komitmen karyawan yang kuat serta sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan ke depannya kinerja karyawan tetap terjaga dan semakin ditingkatkan demi tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas. Bagi karyawan, mereka harus memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi dalam diri mereka sendiri. Dengan demikian karyawan akan berusaha mengembangkan kompetensi yang ada, serta dapat menguasai segala situasi dan tugas yang sulit dan menantang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Referensi :

- Wiandari IAA, Darma GS. Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2017;14(2):61-78.
- Domínguez R, Bustos M, Dejon L, Valencia J. Identificación de los factores presentes en el entorno laboral que ejercen un efecto negativo en la seguridad y salud de teletrabajadores. *Estudio de la Universidad Técnica Federico Santa María*. 2020;
- Adhani SC. Analisis Pengaruh Variabel Makro Ekonomi Terhadap Return Reksa Dana Saham Yang Dijual Melalui Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Tahun 2012-2016. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta; 2017.
- Shevlin M, mcbride O, Murphy J, Miller JG, Hartman TK, Levita L, et al. Anxiety, depression, traumatic stress and COVID-19-related anxiety in the UK general population during the COVID-19 pandemic. *Bjpsych open*. 2020;6(6).
- Steven P, Alinurdin D. Optimis, Pesimis, atau Realistis: Kajian Terhadap Perspektif Qoheleth Mengenai Kehidupan. *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual*. 2021;4(1):141-64.
- Calegari LP, Barbosa J, Marodin GA, Fettermann DC. A conjoint analysis to consumer choice in Brazil: Defining device attributes for recognizing customized foods characteristics. *Food Research International*. 2018;109:1-13.
- WAQAS U. INFLUENCE OF SUPPLY CHAIN RISK MANAGEMENT AND ITS MEDIATING ROLE ON SUPPLY CHAIN PERFORMANCE OF FRESH FRUIT AND VEGETABLE AGROPRENEURS IN MALAYSIA. 2020;
- Zhao Y, Londono P, Cao Y, Sharpe EJ, Proenza C, O'Rourke R, et al. High-efficiency reprogramming of fibroblasts into cardiomyocytes requires suppression of pro-fibrotic signalling. *Nature communications*. 2015;6(1):1-15.
- Amir S. *The technological state in Indonesia: The co-constitution of high technology and authoritarian politics*. Routledge; 2012.

- Rincón VAG, Zambrano JJA, Vásquez JEM. Cambio organizacional, institucional y tecnológico: una aproximación desde la teoría actor-red y el trabajo institucional. *Cuadernos de Administración*. 2019;32(59).
- Rodríguez-Espíndola O, Chowdhury S, Beltagui A, Albores P. The potential of emergent disruptive technologies for humanitarian supply chains: the integration of blockchain, Artificial Intelligence and 3D printing. *International Journal of Production Research*. 2020;58(15):4610–30.
- Neto JSS, Banea MD, Cavalcanti DKK, Queiroz HFM, Aguiar RAA. Analysis of mechanical and thermal properties of epoxy multiwalled carbon nanocomposites. *Journal of Composite Materials*. 2020;54(30):4831–40.
- Ezeibe CC, Ilo C, Ezeibe EN, Oguonu CN, Nwankwo NA, Ajaero CK, et al. Political distrust and the spread of COVID-19 in Nigeria. *Global Public Health*. 2020;15(12):1753–66.
- Ashsifa I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Akuntansi Indonesia*. 2020;9(2).
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232.
<https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>