

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Commitment* pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta**

**Noni Febiastri Wahyuningtiyas, Netania Emilisa**

Program Studi Manajemen

Universitas Trisakti Jl. Kyai Tapa No. 1 Grogol, Jakarta Barat 11440

Email : nonifebiastri0102@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Self-Efficacy* pada karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Dari permasalahan covid-19 ini telah menimbulkan masalah lingkungan menjadi lebih serius di seluruh dunia, dimana hal ini terus menghasilkan dampak negatif kepada sebagian besar tenaga kerja kesehatan yang mengharuskan bekerja lebih keras lagi untuk menangani para penderita covid-19. Ada sedikit penelitian empiris dalam konteks manajemen sumber daya manusia, mengidentifikasi berbagai jenis pro-lingkungan perilaku dan memeriksa bagaimana mereka saling terkait. *Organizational Commitment* perlu ditingkatkan maka *Self-Efficacy*, *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* sangat diperlukan untuk mendukung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan *software AMOS* versi 23 dengan jumlah responden 115. Hasil penelitian ini, *Green Autonomous Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*, *Green External Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*, *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

**Kata Kunci :** *Green Autonomous Motivation, Green External Motivation, Self-Efficacy, Organizational Motivation.*

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of Green Autonomous Motivation and Green External Motivation on Organizational Commitment mediated by Self-Efficacy among employees of private hospitals in Jakarta. The Covid-19 problem has created more serious environmental problems around the world, where this continues to have a negative impact on the majority of the health workforce, which requires them to work even harder to deal with Covid-19 sufferers. There is little empirical research in the context of human resource management, identifying different types of pro-environmental behavior and examining how they are interrelated. Organizational Commitment needs to be improved so Self-Efficacy, Green Autonomous Motivation and Green External Motivation are needed to support it. The method used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with AMOS software version 23 with a total of 115 respondents. The results of this study, Green Autonomous Motivation has a positive and significant effect on Self-Efficacy, Green External Motivation has a positive and significant effect on Self-Efficacy, Self-Efficacy has a positive and significant effect on Organizational Commitment.*

**Keywords:** *Green Autonomous Motivation, Green External Motivation, Self-Efficacy, Organizational Motivation.*

## 1. PENDAHULUAN

Pada 2 Maret 2020, Presiden Joko Widodo mengumumkan adanya WNI yang terkonfirmasi positif Covid-19, yaitu ditemukan dua pasien dalam kasus pertama Covid-19 di Indonesia (kompas.com) Indonesia juga menjadi penyumbang kasus kematian harian COVID-19 kelima terbanyak di dunia, setelah Jepang mencatat 103 kasus, Prancis 95 kasus, Thailand 74 kasus, dan Amerika Serikat 64 kasus (detik.com).

Dari permasalahan covid-19 ini telah menimbulkan masalah lingkungan menjadi lebih serius di seluruh dunia, dimana hal ini terus menghasilkan dampak negatif kepada sebagian besar tenaga kerja kesehatan yang mengharuskan bekerja lebih keras lagi untuk menangani para penderita covid-19. Ada sedikit penelitian empiris dalam konteks manajemen sumber daya manusia, mengidentifikasi berbagai jenis pro-lingkungan perilaku dan memeriksa bagaimana mereka saling terkait. Dengan kata lain, penelitian sebelumnya telah dikonseptualisasikan dan dioperasionalkan perilaku pro-lingkungan karyawan dari perspektif unidimensional (Kim & Lee, 2022).

Menurut (Ridwan & Anik, 2020) Salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu salah satu nya melalui *Organizational Commitment*, karena personel individu yang berkomitmen akan mampu menunjukkan sikap kerja yang memperhatikan pekerjaannya dan memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan mengabdikan pada perusahaan. Selain itu, mereka akan mengambil bagian dalam dan akan berusaha keras untuk memenuhi tujuan organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi. *Organizational Commitment* yang tinggi (komitmen karyawan) karyawan akan menampilkan sikap yang menunjukkan dedikasi yang berkelanjutan kepada perusahaan. mekanisme di mana anggota organisasi dapat menyuarakan keprihatinan mereka tentang organisasi dan kesuksesan serta pengembangan yang berkelanjutan. Menurut (Nguyen et al., 2020) Jika seorang karyawan sangat berkomitmen pada organisasinya, dia akan menentukan tujuan dan nilai-nilainya pada saat yang sama, dia akan memiliki keinginan yang besar untuk menjadi anggotanya dan siap untuk mengekspresikan perilaku kewargaan organisasi yang positif. Menurut (Emilisa et al., 2022) Dalam menjalankan tugasnya, karyawan

ikut serta membantu rekan kerja untuk meminimalisir terjadinya masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut (Black et al., 2019) *self-efficacy* sebagai pengaruh pada hubungan antara kecerdasan emosional dan kohesi tim, sifat anggota tim yang kurang dipelajari tetapi sangat penting untuk menunjukkan kecerdasan emosional. Ciri-ciri individu yang memiliki efikasi diri tinggi meliputi memiliki kepercayaan diri untuk menghadapi secara efektif peristiwa dan situasi yang dihadapi gigih dalam menyelesaikan tugas mempercayai kemampuannya melihat kesulitan sebagai tantangan daripada ancaman mencari situasi baru menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat untuk dirinya sendiri menginvestasikan upaya yang kuat dalam apa yang dia lakukan dan meningkatkan upaya ketika menghadapi kegagalan fokus pada tugas dan memikirkan strategi untuk menghadapi kesulitan dengan cepat memulihkan rasa bisa belajar dari kegagalan dan menghadapi stresor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka tetap memegang kendali.

Kecerdasan emosional dalam pengembangan budaya profesional dapat meningkatkan interaksi komunikasi interpersonal, serta memfasilitasi resolusi konflik (Hameli & Ordun, 2022), *Green Autonomous Motivation* didasarkan pada cinta dan minat karyawan terhadap lingkungan alam, yang mengarahkan mereka untuk secara sukarela menghasilkan, mempromosikan, dan berbagi ide-ide untuk tugas mereka guna meningkatkan tingkat kesenangan dan kepuasan diri mereka.

*Green External Motivation* menurut (Kim & Lee, 2022) didasarkan pada peraturan dan kebijakan yang berfokus pada motivasi organisasi yang berasal dari luar, menghasilkan generasi *Green External Motivation* pada karyawan, promosi dan perilaku aktivis di tempat kerja karena upaya mereka untuk menghindari hukuman dan mendapatkan imbalan dari luar. Oleh karena itu, para ahli telah menggunakan SDT untuk memprediksi hasil dari memotivasi karyawan, dengan asumsi bahwa motivasi yang mendasari keterlibatan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan lingkungan alam penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan uraian kalimat diatas, perumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh dari *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Self-Efficacy* terhadap nakes dan karyawan di Rumah Sakit Swasta di Jakarta.”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Self-Efficacy* pada karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta.

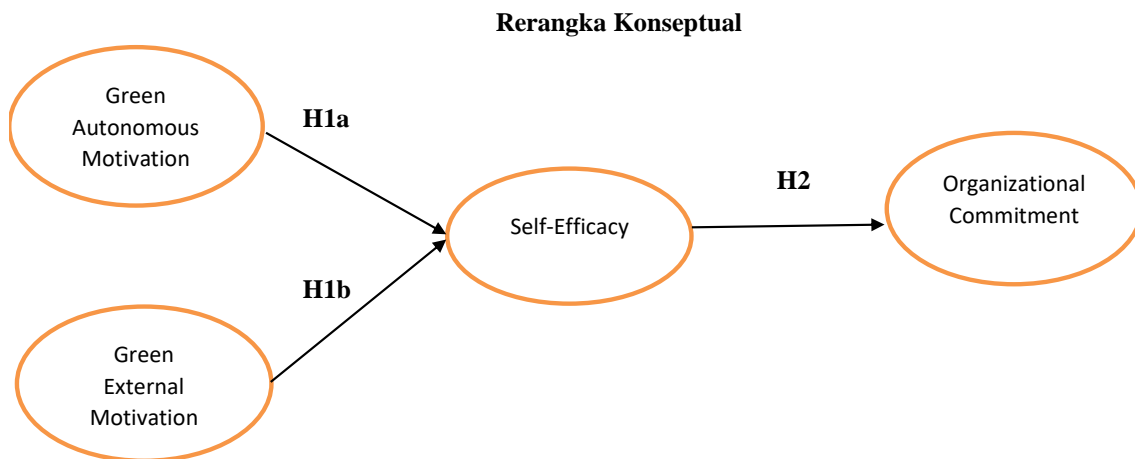
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit Swasta di Jakarta sebagai masukan dalam acuan pelayanan service dan kesejahteraan para nakes, berikut juga kesenjangan bagi para pendiri departemen tersebut. Mengupayakan *Self-Efficacy* dan *Organizational Commitment* serta mendukung *employee creativity*. Selanjutnya penelitian ini diharapkan membawa dan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas sehingga mendapatkan dampak positif bagi lingkungan kerja, *leadership* dan kesenjangan pekerja nakes dan karyawan di Rumah Sakit. Dan yang terakhir semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya sebagai acuan referensi dalam penelitian *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Self-Efficacy*.

## 2. METODE

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kim & Lee, (2022) & Hameli & Ordun, (2022). Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) dengan menggabungkan variable pada dua artikel, yang bertujuan untuk menjelaskan sifat hubungan antar variable, atau menetapkan perbedaan antara kelompok-kelompok, atau independensi dari dua atau lebih faktor. Pengujian hipotesis adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana teori eksplorasi yang telah disusun dapat diakui mengingat informasi yang telah dikumpulkan untuk alasan penelitian dilakukan W-Gulo, (2002). Uji hipotesis yang dilakukan ini untuk menguji pengaruh antara *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Self-Efficacy* pada karyawan dan tenaga medis di rumah sakit Jakarta. Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan data *cross-sectional* karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan antara variabel. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan dan tenaga medis di rumah sakit Jakarta.

Untuk mengetahui variable-variabel yang digunakan, Variabel adalah suatu objek yang memiliki variasi berbeda dari satu objek engan objek yang lainnya (Prof. Dr. Sugiyono, 2013:38) Dalam penelitian ini, variable yang digunakan terdiri dari empat

variable yaitu : *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* sebagai variable independent, *Self-Efficacy* sebagai variable intervening, dan *Organizational Commitment* sebagai variabel dependent.



**Gambar 1:** Rerangka Konseptual

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation*. Variabel *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* dikembangkan oleh Graves et al. (2013) yang berisi 6 pernyataan untuk variabel *Green Autonomous Motivation* dan 3 pernyataan untuk variabel *Green External Motivation*. Variabel *Self-Efficacy* sebagai variabel intervening dikembangkan oleh Karatepe et al. (2006) yang berisi 6 pernyataan. Variabel *Organizational Commitment* sebagai variabel terikat dikembangkan oleh Meyer and Allan (1991) yang berisi 6 pernyataan.

Variabel-variabel ini diukur menggunakan skala interval berbasis Likert, lima poin dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan dengan memilih sampel berdasarkan kriteria (pertimbangan) tertentu (Kurniawan & Puspitaningtyas 2016:69). Sampel ini diambil dari karyawan dan tenaga kesehatan yang bekerja Rumah Sakit Swasta di Jakarta sebagai responden. Dalam menentukan sebuah penelitian, secara umum setidaknya harus memiliki lima kali lebih banyak pengamatan dari jumlah variabel yang ingin di analisis dari item pertanyaan (Hair et all, 2014:100). Penelitian ini mempunyai

21 item pertanyaan. Maka, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah:

Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

- o Sampel minimum =  $21 \times 5 = 105$
- o Sampel maksimum =  $21 \times 10 = 210$

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 105 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 210 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 105 sampel.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayoritas usia responden sekitar usia >40 tahun dan 52,2% adalah perempuan. Responden adalah karyawan pada Rumah Sakit Swasta Jakarta dengan lulusan pendidikan Diploma terdapat sebanyak 45 orang atau dengan presentase 39,1%. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan yang memiliki Pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) yang dinilai dapat menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan pada tingkatannya.

**Tabel 1.** Uji Validitas

No	Item Pertanyaan <i>Green Autonomous Motivation</i>	Factor Loading	Keputusan
1	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena membantu saya untuk mencapai tujuan yang saya anggap penting.	0,714	Valid
2	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena sesuai dengan kepribadian saya sendiri.	0,782	Valid
3	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena penting secara pribadi bagi saya.	0,819	Valid
4	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena saya menikmatinya.	0,846	Valid
5	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena kesenangan yang saya dapatkan dalam melakukannya.	0,862	Valid
6	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena itu menyenangkan.	0,840	Valid

No	Item Pertanyaan <i>Green External Motivation</i>	Factor Loading	Keputusan
1	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena pekerjaan saya membutuhkan nya.	0,722	Valid
2	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di tempat kerja karena saya akan dihargai karena melakukannya.	0,899	Valid
3	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di tempat kerja karena saya dibayar untuk melakukannya.	0,787	Valid

No	Item Pertanyaan <i>Self-Efficacy</i>	Factor Loading	Keputusan
1	Pekerjaan saya baik dalam lingkup kemampuan saya.	0,801	Valid
2	Saya tidak mengalami masalah dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan ini di perusahaan.	0,736	Valid
3	Saya merasa bahwa saya terlalu memenuhi syarat untuk pekerjaan yang saya lakukan.	0,810	Valid
4	Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi rekan-rekan saya.	0,804	Valid
5	Pengalaman dan pencapaian saya di masa lalu meningkatkan keyakinan bahwa saya akan dapat tampil dengan sukses dalam hal ini perusahaan.	0,745	Valid
6	Saya bisa menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan saya sekarang sedang mengerjakan.	0,739	Valid

No	Item Pertanyaan <i>Organization Commitment</i>	Factor Loading	Keputusan
1	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi perusahaan adalah masalah saya sendiri.	0,581	Valid
2	Organisasi perusahaan memiliki banyak makna pribadi untuk saya.	0,780	Valid
3	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi perusahaan.	0,904	Valid
4	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi perusahaan.	0,876	Valid
5	Saya percaya bahwa seseorang harus setia padanya organisasi di perusahaan.	0,840	Valid
6	Saya merasa berhutang banyak pada organisasi di perusahaan karena apa yang telah dilakukannya untuk saya.	0,770	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 1 hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai *factor loading* pada data diatas  $> 0.55$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian terhadap instrumen pertanyaan adalah valid. yang berarti setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel ini dinyatakan tepat atau dapat diukur.

**Tabel 2.** Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Green Autonomous Motivation</i>	6	0,895	<i>Reliable</i>
2	<i>Green External Motivation</i>	3	0,702	<i>Reliable</i>
3	<i>Self-Efficacy</i>	6	0,857	<i>Reliable</i>
4	<i>Organizational Commitment</i>	6	0,866	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 2 hasil *Cronbach's Alpha* sebagai hasil uji reliabilitas dari instrument yang ada pada variabel *Green Autonomous Motivation*, *Green External Motivation*, *Self-Efficacy*, dan *Organizational Commitment*. Hasil menunjukkan bahwa semua instrument yang ada pada variabel memiliki nilai diatas nilai syarat, yaitu 0.6 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut Reliabel.

Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji *goodness of fit* model. Adapun uji *goodness of fit* model dan uji hipotesis dilakukan sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.** Uji *Goodness Of Fit*

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas Penerimaan yang Disarankan	Kesimpulan
<i>Absolute Fit Measure</i>	Chi-square	420.340	Diharapkan kecil	<i>Poor Fit</i>
	P-Value	0,000	$\geq 0,05$	<i>Poor Fit</i>
	GFI	0,376	$\geq 0,90$	<i>Poor Fit</i>
	RMSEA	0,106	$\leq 0,08$	<i>Poor Fit</i>
<i>Incremental fit measures</i>	NFI	0,748	$\geq 0,90$	<i>Poor Fit</i>
	TLI	0,817	$\geq 0,90$	<i>Poor Fit</i>
	CFI	0,839	$\geq 0,90$	<i>Poor Fit</i>
<i>Parsimonius fit measures</i>	CMIN/DF	2,272	Batas bawah 1	<i>Goodness Of Fit</i>
			Batas atas 5	

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dengan berbagai pendekatan yang digunakan dalam pengujian *goodness of fit index* dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan masuk dalam kriteria *goodness of fit* karena masih ada satu hasil uji GOF pada tabel GOF Index yang masuk ke dalam kriteria yakni pada



kriteria CMIN/DF dengan nilai yang dihasilkan sebesar  $2,272 \leq 5,00$ . Jadi model yang digunakan dalam penelitian ini baik untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.** Hasil Statistik Deskriptif Variabel

No	Item Pertanyaan <i>Green Autonomous Motivation</i>	Mean
1	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena membantu saya untuk mencapai tujuan yang saya anggap penting.	4,58
2	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena sesuai dengan kepribadian saya sendiri.	4,37
3	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena penting secara pribadi bagi saya.	4,43
4	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena saya menikmatinya.	4,39
5	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena kesenangan yang saya dapatkan dalam melakukannya.	4,28
6	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena itu menyenangkan.	4,37
<b>Mean</b>		4,40

No	Item Pertanyaan <i>Green External Motivation</i>	Mean
1	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja karena pekerjaan saya membutuhkan nya.	4,35
2	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di tempat kerja karena saya akan dihargai karena melakukannya.	3,79
3	Saya akan terlibat dalam perilaku motivasi yang sehat di tempat kerja karena saya dibayar untuk melakukannya.	3,08
<b>Mean</b>		3,74

No	Item Pertanyaan <i>Self-Efficacy</i>	Mean
1	Pekerjaan saya baik dalam lingkup kemampuan saya.	4,37
2	Saya tidak mengalami masalah dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan ini di perusahaan.	4,28
3	Saya merasa bahwa saya terlalu memenuhi syarat untuk pekerjaan yang saya lakukan.	3,75
4	Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi rekan-rekan saya.	3,77
5	Pengalaman dan pencapaian saya di masa lalu meningkatkan keyakinan bahwa saya akan dapat tampil dengan sukses dalam hal ini perusahaan.	4,10
6	Saya bisa menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan saya sekarang sedang mengerjakan.	3,86
<b>Mean</b>		4,02

No	Item Pertanyaan <i>Organization Commitment</i>	Mean
1	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi perusahaan adalah masalah saya sendiri.	2,83
2	Organisasi perusahaan memiliki banyak makna pribadi untuk saya.	3,66
3	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi perusahaan.	3,76
4	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi perusahaan.	4,02
5	Saya percaya bahwa seseorang harus setia padanya organisasi di perusahaan.	4,01
6	Saya merasa berhutang banyak pada organisasi di perusahaan karena apa yang telah dilakukannya untuk saya.	3,42
<b>Mean</b>		3,61

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variable *Green Autonomous Motivation* 4,40. Hal ini karena karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta sangat baik dalam menerapkan pekerjaan dalam memotivasi dari dalam individu. Nilai rata-rata tertinggi pada 4,58 yang menunjukkan bahwa dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja sangat membantu karyawan untuk mencapai tujuan. Dapat disimpulkan juga nilai rata-rata *Green External Motivation* 3,74. Hal ini menunjukkan pada karyawan tersebut bahwa motivasi dari luar juga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata tertinggi pada 4,35 yang berarti dalam perilaku motivasi yang sehat di lingkungan tempat kerja sangat dibutuhkan. Untuk hasil nilai rata-rata *Self-Efficacy* dapat disimpulkan sebesar 4,04 yang dapat diartikan bahwa karyawan mampu untuk melakukan beberapa bentuk kontrol atas diri sendiri dan peristiwa seseorang di lingkungan kerja. Nilai rata-rata tertinggi pada 4,37 yang berarti bahwa mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam lingkup kemampuan dari masing-masing individu. Sedangkan untuk hasil rata-rata *Organizational Commitment* memiliki nilai sebesar 3,61 yang menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dalam kelompok dan berkomitmen dalam melakukan tugas serta peduli terhadap nasib organisasi. Nilai rata-rata tertinggi pada 4,02 yang mengartikan bahwa karyawan merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi Perusahaan tersebut.

Hipotesis	Estimasi( $\beta$ )	P-Value (< 0,05)	Keputusan
<i>Green Autonomous Motivation</i> → <i>Self-Efficacy</i>	0,553	0,000	Ha <sup>1</sup> didukung
<i>Green External Motivation</i> → <i>Self-Efficacy</i>	0,374	0,002	Ha <sup>1</sup> didukung
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0,839	0,000	Ha <sup>2</sup> didukung

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Green Autonomous Motivation* terhadap *Self-Efficacy*, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,553 dengan P-Value 0,000 < alpha 0,05 oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha<sup>1a</sup> didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Autonomous Motivation* (X1) berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy* (Y1). Hal tersebut menunjukkan bahwa *Green Autonomous Motivation* yang tinggi dapat meningkatkan *Self-Efficacy* pada karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta.

**H01a: *Green Autonomous Motivation* berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy***

**Ha1a: *Green Autonomous Motivation* berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy***

Selanjutnya hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Green External Motivation* terhadap *Self-Efficacy*, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,374 dengan P-Value 0,002 < alpha 0,05 oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha<sup>1b</sup> didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green External Motivation* (X2) berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy* (Y1). Hal tersebut menunjukkan bahwa *Green External Motivation* yang tinggi dapat meningkatkan *Self-Efficacy* pada karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta.

**H01b : *Green External Motivation* berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy***

**Ha1b : *Green External Motivation* berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy***

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Autonomous Motivation* terhadap *Self-Efficacy* dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green External Motivation* terhadap *Self-Efficacy*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kim & Lee, 2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Autonomous Motivation* terhadap *Self-Efficacy* dan *Green External Motivation*

terhadap *Self-Efficacy*, yang artinya semakin tinggi *Green Autonomous Motivation* maka dapat meningkatkan *Self-Efficacy* pada karyawan dan semakin tinggi *Green External Motivation* maka dapat meningkatkan *Self-Efficacy*. Hal ini menunjukkan *Green Autonomous Motivation* mampu meningkatkan *Self-Efficacy* dan *Green External Motivation* mampu meningkatkan *Self-Efficacy* pada karyawan/nakes Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Penyebabnya ialah adanya kesesuaian *Green Autonomous Motivation* yang disediakan oleh perusahaan dengan keinginan karyawan dalam *Self-Efficacy* menjalankan pekerjaan sehingga karyawan percaya akan kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dan penyebab selanjutnya ialah adanya *Green External Motivation* perusahaan terhadap karyawan/nakes sehingga *Self-Efficacy* pada karyawan/nakes dapat berpengaruh baik agar karyawan dapat percaya diri untuk dapat segera menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kendala yang sulit dipecahkan sendiri.

Kemudian hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Commitment*, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,839 dengan P-Value  $0,000 < \alpha 0,05$  oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah  $H_a^2$  didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* (Y1) berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* (Y2). Hal tersebut menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan *Organizational Commitment* pada karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta.

**H02 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment***

**Ha2 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment***

Pengaruh hipotesis kedua disimpulkan artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Commitment*. Penelitian ini mendukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hameli & Ordun, 2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Commitment*, yang artinya semakin tinggi *Self-Efficacy* maka dapat meningkatkan *Organizational Commitment* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* mampu meningkatkan *Organizational Commitment* pada karyawan/nakes Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Penyebabnya ialah adanya kesesuaian *Self-Efficacy* yang didukung oleh perusahaan dengan keinginan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga karyawan merasa percaya diri dalam menjalankan

pekerjaan serta untuk mengembangkan diri mereka, sehingga memicu karyawan untuk melakukan pekerjaan secara menyeluruh dalam *Organizational Commitment*.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh antara *Green Autonomous Motivation* dan *Green External Motivation* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Self-Efficacy* pada karyawan/nakes Rumah Sakit Swasta di Jakarta, maka diperoleh simpulan bahwa : Dari hasil statistik deskriptif *Green Autonomous Motivation* menunjukkan bahwa karyawan dan nakes Rumah Sakit Swasta di Jakarta sangat memotivasi diri sendiri maka hal ini menjadikan karyawan tetap semangat menjalani tugas dan menjadi bagian dari Rumah Sakit Swasta di Jakarta, serta bekerja untuk mencapai visi dan misi. *Green External Motivation* menunjukkan bahwa karyawan dan nakes Rumah Sakit Swasta di Jakarta cukup dalam mendapatkan motivasi dari luar yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self-Efficacy* menunjukkan bahwa karyawan baik dalam mengefikasi diri dan berpengaruh terhadap kemampuan serta kompetensi untuk melakukan sebuah tugas mencapai tujuan serta mengatasi hambatan dalam pekerjaan. *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa karyawan cukup dalam menunjukkan komitmen pada organisasi yang berpengaruh terhadap kesetiaan karyawan dan nakes dalam bekerja dan mengabdikan di Rumah Sakit Swasta Jakarta. Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif antara *Green Autonomous Motivation* terhadap *Self-Efficacy*, dan terdapat pengaruh positif antara *Green External Motivation* terhadap *Self-Efficacy* secara signifikan. Kemudian terdapat pengaruh positif antara *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Commitment* secara signifikan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management*, 25(1–2), 100–119. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2018-0005>
- Buku-Methodologi-Penelitian-by-W-Gulo. (2002). *Methodologi Penelitian*.
- Emilisa, N., Yudhaputri, E., & Febriani, K. (2022, January 21). *The Relationship of Tourism Involvement and Servant Leadership on Organizational Citizenship*

*Behavior in Service Industries: the Mediating Effect of Organizational Commitment.* <https://doi.org/10.4108/eai.3-8-2021.2315093>

- Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies.* <https://doi.org/10.1108/ejms-05-2021-0033>
- Kim, M., & Lee, S. M. (2022). Drivers and interrelationships of three types of pro-environmental behaviors in the workplace. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1854–1881. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1094>
- Metode Penelitian Kuantitatif by Agung Widhi Kurniawan (z-lib.org). (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*, 2(9), 1–224.
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.439>
- ph Hair Jr Will iam C Blac Barr J Bab in Rolp E, J. F. (2014). *Sev enth Edit ion Multivariate Data Analysis Hair Black Babin Anderson.* [www.pearsoned.co.uk](http://www.pearsoned.co.uk)
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF.*
- Ridwan, S., & Anik, H. (2020). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, NON FINANCIAL COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE CENTER FOR STRATEGIC STUDIES OF TNI.* 1(6). <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>