

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 telah menimbulkan tantangan baru bagi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Kondisi ketidakpastian karena pandemi dapat menyebabkan stres bagi karyawan, yang lebih jauh lagi dapat berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Fenomena yang terjadi membuat organisasi beradaptasi dengan menerapkan kebijakan bekerja dari rumah bagi karyawannya. Kebijakan tersebut berdampak positif ataupun negatif. Akan tetapi, karyawan harus percaya bahwa kebijakan tersebut merupakan niat baik organisasi untuk menjaga proses bisnis sekaligus keselamatan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebijakan *Emergency Work from Home (EWfH)* pada komitmen afektif karyawan dengan dimensi iktikad baik dari kepercayaan organisasional sebagai pemoderasi. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari Tenaga Kependidikan Universitas Gadjah Mada (UGM) melalui survei secara daring dengan jumlah data yang diperoleh sebesar 449 responden. Peneliti mengadopsi metode regresi pemoderasian dalam melakukan pengujian hipotesis.

Penelitian ini menemukan bahwa *EWfH* berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen afektif karyawan. Sedangkan kepercayaan tidak signifikan memoderasi pengaruh *EWfH* pada komitmen afektif.

Kata kunci: Komitmen Organisasional, Komitmen Afektif, Kepercayaan, Iktikad Baik, Bekerja dari Rumah, Covid-19.

ABSTRACT

Covid-19 pandemic has posed new challenges for human resource management (HRM) in an organization. Uncertainty conditions due to pandemics cause stress for employees, which further affects the employee's affective commitment. The phenomenon that occurs makes the organization adapt by implementing a work from home policy for its employees. This policy has both positive and negative impacts. However, employees must believe that the policy is the organization's good intention to secure the business process as well as employees' health.

This study aims to examine the effect of the Emergency Work from Home (EWfH) policy on employee affective commitment with the benevolence dimension of organizational trust as a moderator. This study uses primary data that were obtained from the administrative employees at the Gadjah Mada University (UGM) through online surveys and 449 data respondents obtained. Researcher adopted moderated regression method in conducting hypothesis testing.

The results of this study show that EWfH has a positive and significant effect on employee affective commitment. Meanwhile, trust insignificantly moderate the effect of EWfH on affective commitment.

Keywords: *Organizational Commitment, Affective Commitment, Trust, Benevolence, Work from Home, Covid-19.*