BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020 menyatakan virus corona (Covid-19) sebagi pandemi yang dimana wabah penyakit yang telah menyebar secara global serta mengancam seluruh planet. Covid-19 adalah suatu penyakit yang disebabkan oleh suatu virus bernama virus corona. Virus corona merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah seperti MERS dan SARS. Virus corona baru (nCOV) adalah salah satu virus baru yang belum pernah ada diidentifikasi pada manusia sebelumnya. Virus ini memiliki gejala yang sama seperti batuk dan pilek pada umumnya, demam, batuk kering, sesak napas dan kesulitan bernapas, kelelahan dengan kemungkinan disertai rasa nyeri, hidung tersumbat, hidung berair, tenggorokan kering atau diare (Hamouche, 2020).

Penyebarannya yang semakin meningkatkan bahkan di pertengahan bulan Juni tahun 2021 pasca lebaran berdasarkan data dari Satgas Penanganan Covid-19 menunjukkan, jumlah kasus positif di Kabupaten Kudus meroket hingga 30 kali lipat dalam waktu sepekan. Kabupaten Kudus menjadi salah satu episentrum atau pusat penyebaran kasus Covid-19 di Indonesia. Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus dalam rangka menanggulangi penyebaran mengeluarkan Surat Edaran (SE) nomor 360/1323/04.03/2021 tentang Imbauan Untuk Tetap Di Rumah Saja selama 5 hari dalam rangka pengendalian penyebaran Covid-19 di Kudus. Namun dengan

pertimbangan aspek ekonomi, ada himbauan dari Pemerintah Daerah agar perusahaan termasuk dalam hal ini PT. Djarum Kudus tetap beroperasi dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat. Penerapan protokol kesehatan yang ketat, hal ini dengan sesuai Keputusan Menteri Kesehatan (Menkes) Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi, dimana ada beberapa peraturan mengenai operasional perusahaan dimasa pandemi yang tentunya merubah budaya organisasi yang sudah ada, diantaranya bagi pekerja shift 3 diatur agar yang bekerja terutama pekerja berusia kurang dari 50 tahun, *physical distancing* dalam semua aktivitas kerja. Pengaturan jarak antar pekerja minimal 1 meter pada setiap aktivitas kerja (pengaturan meja kerja/*workstation*, pengaturan kursi saat di kantin, olahraga bersama sebelum kerja dengan tetap menjaga jarak aman, menghindari penggunaan alat pribadi secara bersama seperti alat salat, alat makan, dan lain lain.

Perusahaan ataupun institusi pemerintah dalam kondisi pandemi seperti ini tetap menginginkan karyawannya untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam situasi apapun. Peran pemimpin merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan manajemen krisis. Disamping itu pemberdayaan karyawan memegang peran penting dalam menghadapi kondisi pandemi. Pandemi virus Covid-19 juga telah berdampak pada budaya organisasi perusahaan yang selama ini telah terbentuk

Komitmen organisasi seorang karyawan akan menjadi perhatian penting karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti, kepuasan kerja, kinerja karyawan, absensi karyawan dan *turn over* pada karyawan. Komitmen organisasi membuat karyawan akan memberikan yang terbaik kepada tempat karyawan bekerja. Ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi dapat terjadi dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi perusahaan dan pelayanan terbaik pada konsumen, maka komitmen karyawan dapat tumbuh dengan baik dan meningkat (Sidik dan Sutoyo, 2020).

Ketika pemimpin menyadari telah terjadi krisis, mereka dapat mulai memikirkan bagaimana cara menanggapi peristiwa tersebut. Namun demikian, mereka tidak dapat menanggapi krisis seperti dalam keadaan darurat biasanya, dimana tindakan dilakukan mengikuti rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam krisis dimana terdapat banyak ketidakbiasaan dan ketidakpastian, perlu adanya penyesuaian besar untuk merespon secara efektif. Menanggapi krisis dapat dapat dilakukan secara luas, tidak hanya untuk tindakan sementara seperti pemberlakuan sistem kerja "*Work From Home*", namun juga perlu penyesuaian dengan praktik bisnis yang ada seperti penerapan cara baru untuk membantu proses kolaborasi, yang bermanfaat untuk mempertahankan jalannya proses bisnis bahkan setelah krisis berlalu. Hal yang dibutuhkan oleh pemimpin saat terjadi krisis adalah pola pikir dan perilaku untuk mencegah reaksi yang berlebihan terhadap krisis yang terjadi dan bagaimana menghadapi tantangan yang akan datang. Dibutuhkan karakter seorang pemimpin yang kuat dalam mengatasi

tantangan atau ancaman saat ini, diantaranya ialah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan transformasional. (D'Auria dan Smet, 2020:2).

Robbins dan Judge (2015:22) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan individu dan berkemampuan untuk memberikan pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Sidik dan Sutoyo (2020) dalam penelitiannya menjelaskan pemimpin transformasional ialah pemimpin yang memiliki kharismatik, memiliki pengaruh idealis, mampu memberikan motivasi dan inspirasi, memberikan stimulasi intelektual, serta perhatian secara individual kepada karyawan. Prinsip sebagai pemimpin transformasional yang pertama adalah bagaimana seorang pemimpin melihat tantangan bagi usahanya, dan yang kedua konteks yang menentukan.

Peran pemimpin dalam situasi pandemi virus Covid-19 merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan manajemen krisis. Bagi seorang pemimpin, manajemen krisis ibarat dalam sebuah seni adalah mengubah kurva yang menurun untuk kembali menjadi menanjak. Pemimpin harus mampu memotivasi para karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan melebihi ekspektasi dan melampaui kepentingan mereka sendiri, mampu memberikan stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal dengan melalui keramahan secara individual. Semuanya menghasilkan upaya ekstra dari para karyawan, produktivitas kerja yang terjaga, efektivitas organisasi yang tinggi, dan tingkat kemampuan beradaptasi yang lebih besar di masa pandemi ini.

Disamping itu pemberdayaan karyawan memegang peran penting dalam menghadapi kondisi pandemi. Pemberdayaan karyawan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan. Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dalam menyikapi kondisi pandemi yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik (Maudoma, 2017).

Pandemi virus Covid-19 telah berdampak pada budaya organisasi perusahaan yang selama ini telah terbentuk. Kebijakan dari pemerintah pusat maupun daerah yang dikeluarkan untuk menanggapi pandemi virus, maka perusahaan harus mampu melakukan penyesuaian budaya organisasi dengan kondisi saat ini. Membangun budaya organisasi yang tangguh dan relevan dengan situasi dan kondisi saat ini merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk dapat menyesuaikan dengan perkembangan kondisi pandemi sehingga perusahaan memiliki kemampuan yang cukup. Dengan harapan perusahaan agar tetap unggul dan mampu bersaing pada masa ketidakpastian yang tinggi. Budaya harus dapat disesuaikan dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya.

Robbins dan Judge (2015:41) menjelaskan budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sidik dan Sutoyo (2020) dalam penelitiannya menyebutkan budaya merupakan cerminan dari masyarakatnya termasuk pada komunitas yang paling kecil. Budaya adalah "*the way of life*" bagi suatu masyarakat, yang didefinisikan sebagai sistem nilai masyarakat yang menggambarkan nilai-nilai yang dianut dan diterima bersama dalam satu pemahaman dengan latar belakang anggota yang berbeda-beda serta digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi. Budaya organisasi adalah keinginan kelompok untuk bertindak sesuai dengan harapan dan manifestasi kehidupan dalam mewujudkan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi.

Dampak dari adanya pandemi Covid-19 serta kebijakan dari pemerintah yang harus dipatuhi mengenai jaga jarak (*social distancing*), telah merubah pola perilaku kehidupan sehari-hari. Bahkan sistem kerja pun telah berubah dengan cara online atau dilakukan dari rumah secara virtual (*Work From Home*) untuk mencegah penyebaran pandemi virus Covid-19. Dalam menciptakan budaya organisasi yang efektif di masa pandemi virus Covid-19, maka perlu adanya penyesuaian. Sehubungan dengan banyaknya perubahan yang telah terjadi pada tatanan kehidupan, baik kehidupan sosial maupun dalam berorganisasi. Dengan demikian bagaimana dan penyesuaian seperti apa yang harus dilakukan pada budaya organisasi perusahaan di masa pandemi Covid-19 (Sidik dan Sutoyo, 2020).

Penelitian ini berlokasi di bagian SKM PT Djarum Kudus, Jawa Tengah. PT Djarum Kudus merupakan salah satu perusahaan yang terkena dampak dari adanya Pandemi Covid 19. Fenomena yang terjadi akibat virus Covid 19 telah membuat peneliti tertarik untuk meneliti faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan ditengah kondisi pandemi Covid-19. Lebih spesifiknya untuk mengetahui sejauhmana peran pemimpin di PT Djarum dalam menanggapi pandemi virus Covid-19, Beberapa tindakan yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam masa pandemi yang berbeda dengan masa sebelum pandemi seperti yang terlihat pada tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel 1.1.

Peran Pemimpin Sebelum dan Selama Pandemi Covid 19

No	Sebelum Pandemi	Selama Pandemi
1	Tidak melakukan kepada memantau dan memperbaharui perkembangan informasi tentang COVID19 hanya memantau yang berkaitan dengan kesehatan karyawan secara umum	Senantiasa memantau dan memperbaharui perkembangan informasi tentang COVID19 di wilayah kerjanya bahkan memantau lokasi karyawan ketika hari libur
2	Pimpinan hanya memberikan persetujuan terhadap surat dokter yang diajukan karyawan ketika sakit secara umum	Pimpinan memberikan kebijakan dan prosedur untuk pekerja melaporkan setiap ada kasus dicurigai COVID-19
3	Mengatur jadwal secara normal tanpa mempertimbangkan usia	Mengatur jadwal bagi pekerja shift 3 berusia kurang dari 50 tahun
4	Ketentuan memakai masker hanya bagi pekerja yang melakukan aktivtas cleaning di akhir jam kerjanya	Mewajibkan pekerja menggunakan masker sejak perjalanan dari/ke rumah, dan selama di tempat kerja
5	Memfasilitasi tempat kerja yang aman dan sehat dengan melakukan kebersihan di setiap jadwal yang telah ditentukan tanpa menggunakan desinfektan	Memfasilitasi tempat kerja yang aman dan sehat dengan melakukan pembersihan secara berkala menggunakan pembersih dan desinfektan yang sesuai
6	Tidak melakukan *Physical Distancing*	*Physical Distancing* dalam semua aktifitas kerja

Sumber : Manajemen PT. Djarum Kudus, 2022

Adanya beberapa perbedaan perlakuan yang dilakukan oleh pimpinan sebelum dan selama pandemi tentunya membuat perubahan dalam budaya organisasi yang ada. Perusahaan harus menyesuaikan budaya organisasi perusahaan dengan aturan dan kebijakan pemerintah dalam masa pandemi Covid 19 dengan harapan agar industri dapat berjalan namun penyebaran Covid 19 tidak semakin meluas. Ada beberapa budaya organisasi yang berubah selama Pandemi Covid 19 seperti yang terlihat pada tabel 1.2. di bawah ini.

Tabel 1.2.

Budaya Organisasi sebelum dan selama Pandemi Covid 19

No	Sebelum Pandemi	Selama Pandemi
1	Jadwal 3 shift sudah dibagi sesuai dengan jumlah karyawan yang ada tanpa mempertimbangkan usia	Pekerja yang berumur 50 tahun ke atas tidak dijadwalkan masuk kerja di shift 3
2	Ketentuan memakai masker hanya bagi pekerja yang melakukan aktivtas cleaning di akhir jam kerjanya	Ketentuan yang mewajibkan pekerja menggunakan masker sejak perjalanan dari/ke rumah, dan selama di tempat kerja.
3	Tidak jadwal pembersihan dengan menggunakan desinfektan setiap 4 jam sekali	Melakukan pembersihan secara berkala menggunakan pembersih dan desinfektan yang sesuai terhadap peralatan yang digunakan bersama, area dan fasilitas umum lainya
4	Tidak melakukan *Physical Distancing.*	*Physical Distancing* dalam semua aktifitas kerja termasuk melakukan pengurangan jumlah karyawan (*Work from Home*)
5	Tidak melakukan pengukuran suhu tubuh	Melakukan pengukuran suhu tubuh (skrining) di setiap titik masuk tempat kerja

Sumber : Manajemen PT. Djarum Kudus, 2022

Adanya perubahan tersebut tentunya memerlukan keikutsertaan karyawan sehingga semuanya dapat terwujud dengan baik. Pemberdayaan karyawan PT DJarum dapat mendorong karyawan yang harus tetap bekerja ditengah kondisi yang mengkhawatirkan akan penyebaran virus Covid-19, antara lain seperti yang tertera dalam Tabel 1.3 di bawah ini

Tabel 1.3.

Pemberdayaan selama Pandemi Covid 19

No	Aktivitas Pemberdayaan Karyawan Selama Pandemi
1	Untuk membantu agar penerapan *Physical Distancing* maka di beberapa unit PT. Djarum yang menggunakan alat transportasi menuju tempat kerja (bis) maka karyawan diajurkan untuk berjalan kaki, disamping untuk kesehatan juga dapat mengurangi kapasitas penumpang yang ada sehingga *Physical Distancing* dapat diterapkan dengan baik.
2	Agar tercipta tempat kerja yang aman dan sehat maka karyawan dianjurkan untuk membawa sendiri perlemgkapan sholat dan makan karyawan termasuk secara mandiri membersihkan tempat maupun peralatan kerja yang ada.
3	Karyawan diberdayakan untuk melakukan *share* lokasi ketika hari libur dan menghidari acara-acara dan tempat-tempat yang terdapat kerumunan.
4	Apabila mengalami keluhan kesehatan yang dicurigai COVID-19 karyawan segera konsultasikan dengan tenaga kesehatan

Sumber : Manajemen PT. Djarum Kudus, 2022

Pemerdayaan karyawan ini dapat menjadi suatu langkah yang harus dilakukan agar penerapan budaya organisasi yang baru selama Pandemi Covid 19 yang diterapkan oleh pimpinan dapat berjalan dengan baik.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu dan terdapat perbedaan hasil diantara para peneliti terdahulu. Berikut ini disajikan tabel 1.4 terkait data *research gap*.

Tabel 1.4.

Research Gap

Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Peneliti	Hasil
Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Achmad (2020)	Berpengaruh positif dan signifikan
		Cholis (2019)	tidak berpengaruh
	Pemberdayaan Karyawan	Tabansa (2019	berpengaruh positif dan signifikan
		Novia (2020)	tidak berpengaruh
	Budaya organisasi	Heriyanti dan Zayanti (2021)	Berpengaruh positif dan signifikan
		Andi dkk. (2019)	berpengaruh negatif dan tidak signifikan
Komitmen Organisasi	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Fitri (2018)	pengaruh positif dan signfikan
		Putri (2017)	tidak berpengaruh
	Budaya Organisasi	Nur dkk (2020)	pengaruh positif dan signfikan
		Heriyanti dan Zayanti (2021)	tidak berpengaruh
	Pemberdayaan Karyawan	Radnyanamastri dan Ardana (2017)	pengaruh positif dan signifikan
		Utomo (2017)	tidak berpengaruh
	Kepuasan Karyawan	Wibawa dan Putra (2018)	pengaruh positif dan signifikan
		Anisykurlillah dkk. (2018)	tidak berpengaruh

Sumber : Berbagai jurnal, 2022

Penelitian yang dilakukan oleh Djuraidi dan Laily (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini berbeda dengan hasil penelitian Nurcholis (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Fitri (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signfikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organsiasi. Berbeda dengan penelitian Darmawan dan Putri (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tabansa, dkk. (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Resnadita (2020) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Radnyanamastri dan Ardana (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwenti, dkk. (2017) pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti dan Zayanti (2021) yang menyatakan bahwa budaya organsiasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini berbeda dengan hasil penelitian Andi dkk. (2019) menyatakan bahwa budaya organsiasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lestari dkk (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signfikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organsiasi. Berbeda dengan penelitian Heriyanti dan Zayanti (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Putra (2018) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisykurlillah dkk. (2018) berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Putra (2018) dimana kepuasan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

1.2. Perumusan Masalah

Ada beberapa fenomena yang terjadi sehubungan dengan tetap berjalannya perekonomian dengan beroperasinya perusahaan termasuk didalamnya PT Djarum Kudus namun tetap memperhatikan protokol kesehatan yang ketat yaitu diantara :

1. Adanya tugas dan peran pimimpin yang dilakukan pada masa pandemi dimana sebelumnya tidak dilakukan antara lain memantau dan memperbaharui perkembangan informasi tentang COVID19 di wilayah kerjanya bahkan memantau lokasi karyawan ketika hari libur, memberikan kebijakan dan prosedur untuk pekerja melaporkan setiap ada kasus dicurigai COVID-19, mengatur jadwal bagi pekerja shift 3 berusia kurang dari 50 tahun, mewajibkan pekerja menggunakan masker dan *physical distancing*, memfasilitasi tempat kerja yang aman dan sehat dengan melakukan pembersihan secara berkala menggunakan pembersih dan desinfektan yang sesuai.
2. Memberdayakan karyawan untuk berjalan kaki, disamping untuk kesehatan juga dapat mengurangi kapasitas alat transportasi perusahaan yang ada sehingga *Physical Distancing* dapat diterapkan dengan baik, karyawan dianjurkan untuk membawa sendiri perlemgkapan sholat dan makan karyawan termasuk secara mandiri membersihkan tempat maupun peralatan

kerja yang ada, melakukan *share* lokasi ketika hari libur dan menghidari acara-acara dan tempat-tempat yang terdapat kerumunan.

3. Perubahan budaya kerja selama pandemi antara lain pekerja yang berumur 50 tahun ke atas tidak dijadwalkan masuk kerja di shift 3, Ketentuan yang mewajibkan pekerja menggunakan masker dan *physical distancing* dalam semua aktifitas kerja termasuk melakukan pengurangan jumlah karyawan (*Work from Home*), membersihkan tempat kerja secara berkala menggunakan pembersih dan desinfektan, melakukan pengukuran suhu tubuh (skrining) di setiap titik masuk tempat kerja

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka secara operasional perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan di Bagian SKM PT Djarum ?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan karyawan di Bagian SKM PT Djarum ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan di Bagian SKM PT Djarum ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Bagian SKM PT Djarum ?
5. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di Bagian SKM PT Djarum ?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Bagian SKM PT Djarum ?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi di Bagian SKM PT Djarum ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan di Bagian SKM PT Djarum.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan karyawan di Bagian SKM PT Djarum.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan di Bagian SKM PT Djarum.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Bagian SKM PT Djarum.
5. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di Bagian SKM PT Djarum.
6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Bagian SKM PT Djarum.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi di Bagian SKM PT Djarum.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan karyawan, selain itu juga diharapkan berkontribusi pada pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memenuhi komitmen yang ditetapkan oleh organisasi dalam lingkup penerapan protokol kesehatan penerapan protokol kesehatan dalam rangka pencegahan dan pengendalian Covid 19.

1.4.2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan konstribusi pemikiran kepada perusahaan yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening organisasi dalam lingkup penerapan protokol kesehatan penerapan protokol kesehatan dalam rangka pencegahan dan pengendalian Covid 19.