



## Kajian Literatur: Peran Komitmen Organisasi Pada Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19

Putra Phaendra<sup>1</sup>, Dewi Puri Astiti<sup>2</sup>, Putu Nugrahaeni Widiasavitri<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

<sup>2</sup>Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya

---

### Abstract

Received: 17 Oktober 2024  
Revised: 24 Oktober 2024  
Accepted: 31 Oktober 2024

*Company needs to have the competitive capabilities that are the core of company's failure or success. Maximizing the company's competitive capability can be done by employee. The presents of Covid-19 is giving impact to company and made company needs to put some efforts to maintain the company's businesses. One of the efforts is corresponded with the decreased of employee's remuneration. Companies need employee's loyalty to stay in work for maintaining the company's businesses. Employee's loyalty also can be called as organizational commitment. There are lot of studies about organizational commitment toward employee before the Covid-19's pandemic, therefore recent information about organizational commitment toward employee is needed especially work performance and satisfaction on employee during Covid-19's pandemic. This literature review examines the importance of organizational commitment toward work performance and satisfaction on employee in a company during Covid-19's pandemic. The conclusion is organizational commitment still affects employee's work performance and work satisfaction although not all studies show organizational commitment affects it independently during Covid-19's pandemic.*

**Keywords:** Covid-19, Organizational commitment, work performance, work satisfaction.

(\*) Corresponding Author: [putraphaendra05@gmail.com](mailto:putraphaendra05@gmail.com)

**How to Cite:** Phaendra, P., Astiti, D. P., & Widiasavitri, P. N. (2024). Kajian Literatur: Peran Komitmen Organisasi Pada Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14504221>.

---

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dan perusahaan ingin bertumbuh dan berkembang serta menjadi yang terbaik dalam bidang yang digeluti. Keinginan ini dapat diwujudkan oleh organisasi dan perusahaan melalui adanya kemampuan kompetitif. Kompetisi merupakan inti dari kesuksesan atau kegagalan sebuah perusahaan. Nilai kompetisi menentukan ketepatan aktivitas dari perusahaan yang berkontribusi pada performa perusahaan seperti inovasi, budaya kohesif atau implementasi yang baik (Porter, 1985). Sumber daya manusia atau bisa disebut juga sebagai karyawan dalam perusahaan (organisasi) menjadi aset penting bagi perusahaan untuk memiliki kemampuan kompetitif agar dapat bersaing dan memiliki daya jual lebih daripada perusahaan lainnya. Kreitner dan Kinicki (2010) menyebutkan bahwa karyawan merupakan salah satu bagian dari perusahaan untuk dapat memaksimalkan kemampuan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan, terlebih lagi apabila memiliki karyawan dengan kemampuan, pengetahuan, dan motivasi yang baik. Sam Walton dalam Luthan (2011, pp. 5-6) menyatakan bahwa kesuksesan dari sebuah organisasi yaitu "People are the key!". Pernyataan ini juga

disepakati oleh Luthan (2011), bahwa sumber daya manusia dan tata cara pengelolaannya dari sebuah organisasi menjadi gambaran dari kelebihan kompetitif kondisi organisasi saat ini dan di masa mendatang.

Perubahan kondisi dan kendala serta tantangan selalu muncul seiring berjalannya waktu. Begitu juga dengan tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Saat ini banyak perusahaan, khususnya di Indonesia, menghadapi tantangan yang serupa yaitu permasalahan yang berhubungan dengan munculnya status pandemi akibat *coronavirus disease 2019* (Covid-19). Pandemi merupakan terjadinya epidemi (permasalahan sakit serupa di beberapa kawasan) yang terjadi pada jangkauan luas hingga melewati batas-batas wilayah internasional (tingkat dunia) serta memberikan dampak bagi banyak orang (Last, 2001). Pandemi dengan skala luas ini dapat dimaknai sebagai peristiwa besar yang terjadi di luar dugaan sehingga menyebabkan tingginya ketidakpastian, disorientasi, hilang kendali, dan gangguan emosi yang kuat (Sidik & Sutoyo, 2020).

Pandemi Covid-19 ini memberikan dampak bagi karyawan yang merupakan sumber daya manusia dari perusahaan. Survei oleh Badan Pusat Statistik (2020) menampilkan data beberapa upaya yang dilakukan oleh pelaku usaha menengah besar yaitu mengurangi beban operasional, mengubah model pemasaran, dan mengurangi gaji karyawan. Kendala dalam remunerasi karyawan seperti keterlambatan pembayaran ataupun pengurangan gaji dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga menurunkan nilai kompetitif perusahaan. Keadaan ini membutuhkan komitmen dari karyawan kepada perusahaan untuk tetap bekerja walaupun terdapat kendala yang menimpa perusahaan.

Perubahan yang memberikan kendala ini memerlukan komitmen organisasi dari karyawan perusahaan tersebut. Alasan dibutuhkannya komitmen organisasi mengacu pada definisi dari komitmen organisasi itu sendiri. Komitmen organisasi memiliki definisi sebagai sisi dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasinya saat ini (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2019). Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982 dalam Luthans, 2011), komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk menjadi bagian organisasi tertentu, upaya untuk mengerahkan kemampuan sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan penuh serta menerima nilai dan tujuan dari organisasi. Berdasarkan ini, komitmen organisasi menjadi sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan perhatian secara terus-menerus dari karyawan terhadap keberlangsungan kesuksesan serta kesejahteraan perusahaan. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2019) menyebutkan bahwa komitmen organisasi juga dapat memengaruhi keputusan dari karyawan baik sebagai karyawan yang akan tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi atau memutuskan untuk keluar dari organisasi tersebut dan mengejar karir serta pekerjaan lain di luar organisasi.

Komitmen merefleksikan tiga tema besar yaitu kelekatan afeksi, biaya yang akan dirasakan, dan obligasi untuk tetap menjadi bagian. Berangkat dari tiga tema ini, komitmen organisasi dibagi menjadi tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Meyer & Allen, 1991). Pada penjelasannya, Meyer dan Allen (1991) menyebutkan bahwa tiga komponen di dalam komitmen organisasi lebih cocok disebut sebagai

komponen daripada tipe atau jenis dari komitmen itu sendiri. Hal ini didasari pada penjelasan mereka bahwa tiga komitmen ini akan saling berinteraksi dan memengaruhi keadaan karyawan di dalam organisasi bukan menjadi sebuah tipe yang hanya dimiliki salah satunya oleh tiap karyawan.

Komponen *affective commitment* dijelaskan sebagai keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi yang diakibatkan oleh adanya kelekatan emosional dan rasa keterlibatan dengan organisasi. Komponen *continuance commitment* dijelaskan sebagai keinginan untuk tetap menjadi organisasi yang diakibatkan oleh adanya kesadaran karyawan mengenai kebutuhan yang akan sulit terpenuhi (biaya) apabila nantinya meninggalkan organisasi. Ada keharusan untuk tetap memenuhi kebutuhan sehari-hari yang apabila karyawan keluar dari organisasi, maka kebutuhan tersebut tidak dapat dipenuhi. Kemudian komponen *normative commitment* dijelaskan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya perasaan obligasi atau berhutang yang harus dibayarkan kepada perusahaan (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991).

Komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap beberapa nilai dari karyawan sebagai bagian dari perusahaan seperti kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian pentingnya komitmen organisasi terhadap kinerja yang dilakukan sebelum pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan (Nadapdap, 2017; Manery, Lengkong, & Saerang, 2018; Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018; Dewi & Hasniaty, 2018; Maharani & Efendi, 2019). Akan tetapi ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Marsoit, Sendow, & Rumokoy, 2017). Komitmen organisasi pada saat sebelum pandemi Covid-19 berlangsung juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Maindoka, Tewal, & Rumokoy, 2017; Pratama, 2019).

Meyer dan Allen (1997) berpendapat bahwa komitmen organisasi bukan merupakan materi yang tertinggal oleh zaman untuk dipelajari. Mereka menjabarkan pendapatnya, pertama bahwa organisasi tidak hilang, mungkin organisasi akan semakin ramping dengan fokus tertentu namun tiap organisasi ini harus mempertahankan orang-orang di dalamnya yang pada dasarnya orang-orang ini merupakan organisasi itu sendiri. Kedua, organisasi yang melakukan kerja sama dengan organisasi atau individu lain di luar organisasi memerlukan komitmen dalam pelaksanaan kerja samanya. Lalu, komitmen berkembang secara natural. Orang-orang dalam hal ini karyawan perlu untuk memiliki komitmen, karena komitmen juga merupakan lawan dari pengasingan (*alienation*) dan pengasingan ini merupakan hal yang tidak sehat bagi karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap beberapa nilai dari karyawan pada suatu perusahaan. Namun penelitian ini dilakukan sebelum pandemi Covid-19 terjadi. Sejalan dengan pendapat dari Meyer dan Allen (1997) dan perubahan yang terjadi serta kendala karyawan akibat perubahan saat ini sehingga diperlukan penelitian lanjutan, apakah komitmen organisasi masih memberikan pengaruh terhadap nilai dari karyawan pada perusahaan seperti kinerja dan kepuasan kerja di saat pandemi Covid-19 berlangsung.

## **METODE**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kajian literatur deskriptif. Literatur yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan mencari literatur melalui Google Scholar. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencari literatur yaitu “komitmen organisasi”, “kinerja karyawan”, “kepuasan kerja”, “*Organizational Commitment*”, dan “Covid-19”. Usaha pencarian tersebut kemudian disaring lagi menggunakan eksklusi yang telah ditetapkan yaitu partisipan pada literatur dengan keadaan saat pandemi Covid-19 berlangsung dan partisipan merupakan pekerja atau karyawan atau pegawai yang berada di Indonesia serta tidak memasukkan penelitian kualitatif. Setelah dilakukan penyaringan kembali, didapatkan 6 artikel penelitian yang memenuhi kata kunci dan inklusi sesuai dengan yang telah ditentukan pada penelitian ini. Oleh karena itu kajian literatur deskriptif pada penelitian ini akan difokuskan pada 6 artikel penelitian tersebut yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2020-2021. Judul penelitian, penulis, tahun publikasi, dan demografi responden yang digunakan dalam artikel-artikel penelitian secara detail terdapat pada Tabel 1.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### ***Hasil***

Hasil kajian penelitian dengan literatur deskriptif terhadap 7 artikel penelitian dapat dilihat pada tabel 2. Terdapat 5 penelitian (Ahmadi & Hardiyanto, 2021; Mustriwati, Sudarmika, & Candiasa, 2021; Patoni, 2021; Ratnasari, Nasrul, Nurdin, Susilowati, & Susanti, 2021; Sultan, Lukman, & Kartini, 2021) yang meneliti mengenai pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan saat pandemi Covid-19. Kemudian terdapat 1 penelitian (Talumingan, Dotulong, & Lumintang, 2021) yang meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di saat pandemi Covid-19.

Semua artikel penelitian yang dikaji pada literatur deskriptif ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap tiap variabel dependen yang ditentukan (kinerja karyawan dan kepuasan) kerja. Namun pada penelitian Patoni (2021) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi secara independen (parsial) tidak memengaruhi kinerja karyawan. Namun apabila komitmen organisasi bersama dengan variabel independen tunjangan tambahan penghasilan dan keahlian teknologi informasi, maka akan ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, didapatkan bahwa komitmen organisasi masih berperan penting bagi perusahaan dan karyawan di masa pandemi Covid-19. Dibuktikan dengan pengaruhnya yang masih signifikan terhadap beberapa variabel yang krusial bagi perusahaan dan karyawan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### ***Pembahasan***

Penelitian ini menggunakan sampel berupa karyawan, PNS dan juga tenaga administrasi SMP. Pada sampel-sampel tersebut didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel penting lainnya yang dibutuhkan oleh organisasi dan perusahaan dalam keberlangsungannya selama pandemi Covid-19 terjadi. Kajian literatur

deskriptif ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh kinerja karyawan dan kepuasan kerja Begitu juga dengan penelitian-penelitian sebelumnya saat pandemi Covid-19 belum terjadi.

Penelitian sebelum pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Nadapdap, 2017; Manery, Lengkong, & Saerang, 2018; Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018; Dewi & Hasniaty, 2018; Maharani & Efendi, 2019). Begitu juga pada penelitian-penelitian yang dilakukan selama pandemi Covid-19 berlangsung, ditemukan juga bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Ahmadi & Hardiyanto, 2021; Mustriwati et al., 2021; Ratnasari et al., 2021; Sultan et al., 2021). Namun pada kinerja karyawan juga ditemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara independen (parsial) terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 berlangsung. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Patoni (2021) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dalam hal ini tenaga administrasi SMP di Purwakarta, namun tetap memiliki pengaruh apabila dilakukan secara simultan dengan variabel lain yaitu tunjangan tambahan penghasilan dan keahlian teknologi informasi. Hal ini juga serupa dengan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Marsoit, Sendow dan Rumokoy (2017) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Apabila komitmen organisasi secara simultan dengan pelatihan dan disiplin kerja, maka didapatkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar pada beberapa sampel, komitmen organisasi memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain yang ditentukan oleh peneliti.

Pada penelitian Patoni (2021) dan Marsoit, Sendow dan Rumokoy (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara simultan tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sultan, Lukman dan Kartini (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 akan tetapi variabel lain pada penelitiannya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari penelitian Sultan, Lukman dan Kartini (2021) yang menggunakan dua variabel yaitu komitmen organisasi yang terbukti berpengaruh secara parsial dan simultan dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh hanya secara simultan namun tidak secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan

Tabel 1. Daftar penelitian literatur deskriptif

Judul	Penulis	Tahun Publikasi	Jumlah Sampel Penelitian
Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Keahlian Teknologi	Patoni	2021	99 orang tenaga administrasi SMP di Purwakarta

Informasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Purwakarta			
Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19	Ahmadi & Hardiyanto, T.	2021	56 orang PNS Grup A Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19	Sultan, N., Lukman, R., & Kartini	2021	60 orang karyawan PT Sinar Mayang Lestari
Analysis of Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and the Working Environment to Employees Performance in the Covid-19 Era	Ratnasari, S., Nasrul, H., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E.	2020	154 orang karyawan tetap PT Austin Engineering Indonesia
The Impact of Self-Leadership and Organizational Commitment on the Performance of Covid-19 Nurses	Mustriwati, K., Sudarmika, P., & Candiasa, I.	2021	52 orang perawat bangsal Nusa Indah Covid-19 di Sanglah Central General Hospital
Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19	Talumingan, G., Dotulong, L., & Lumintang, G.	2021	111 orang Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe

Tabel 2. Hasil kajian literatur deskriptif

Judul	Penulis	Hasil Kajian
Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai,	Patoni	Secara parsial tidak terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga administrasi Sekolah Menengah Pertama pada

<p>Komitmen Organisasi dan Keahlian Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Purwakarta</p>		<p>masa Pandemi Covid-19 di Purwakarta karena nilai signifikansi (0,108) &gt; 0,05. Namun secara simultan terdapat pengaruh antara tunjangan penghasilan pegawai, komitmen organisasi, dan keahlian teknologi informasi dengan kinerja pegawai (nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,05).</p>
<p>Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19</p>	<p>Ahmadi &amp; Hardiyanto, T.</p>	<p>Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,001 &lt; 0,05. Serta pengaruhnya secara positif berdasarkan nilai koefisien hasil regresi sebesar 0,423, hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Secara simultan juga didapatkan nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,05 yang berarti terdapat pengaruh dari komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19</p>	<p>Sultan, N., Lukman, R., &amp; Kartini</p>	<p>Pengaruh komitmen organisasi secara parsial memengaruhi kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil uji T yaitu t hitung (4,555) &gt; t tabel (2,00247) dan nilai signifikansi 0,00 &lt; 0,05. Pun secara simultan yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,00 &lt; 0,05. Namun pada penelitian ini, gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil uji T yaitu t hitung (1, 136) &lt; t tabel (2,00247).</p>

<p>Analysis of Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and the Working Environment to Employees Performance in the Covid-19 Era</p>	<p>Ratnasari, S., Nasrul, H., Nurdin, I., Susilowati, Y., &amp; Susanti, E.</p>	<p>Pada penelitian ini, komitmen organisasi ditunjukkan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan dengan variabel independen lainnya. Dengan uji T didapatkan bahwa t hitung dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar <math>3,581 &gt; 0,677</math> (t tabel), dengan ini terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F juga menunjukkan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math> yang menjelaskan bahwa secara simultan komitmen organisasi, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.</p>
<p>The Impact of Self-Leadership and Organizational Commitment on the Performance of Covid-19 Nurses</p>	<p>Mustriwati, K., Sudarmika, P., &amp; Candiasa, I.</p>	<p>Komitmen organisasi dan <i>self-leadership</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam masa pandemi. Secara simultan dibuktikan melalui nilai signifikansi 0,009 dan nilai uji F 5,245. Secara parsial baik komitmen organisasi maupun <i>self-leadership</i> sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi yaitu 0,044 dan 0,025.</p>
<p>Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19</p>	<p>Talumingan, G., Dotulong, L., &amp; Lumintang, G.</p>	<p>Berdasarkan uji F, didapatkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dengan nilai hitung F sebesar 40,792 dan tingkat signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Secara parsial baik stres kerja ataupun komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,748 dan 6,326 yang masing-masing lebih besar dari t tabel (1,982).</p>

peran penting dalam meningkatnya kinerja karyawan serta lebih memiliki pengaruh daripada variabel gaya kepemimpinan. Penelitian Sultan, Lukman dan Kartini (2021) juga memiliki perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan

oleh Mustriwati, Sudarmika dan Candiasa (2021) yang pada penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, Mustriwati, Sudarmika dan Candiasa (2021) menemukan hasil bahwa self-leadership pada perawat selama pandemi Covid-19 memiliki pengaruh secara parsial dan simultan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan komitmen organisasi yang memiliki pengaruh secara parsial dan simultan.

Pada kajian penelitian deskriptif ini juga membahas adanya pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maindoka, Tewal dan Rumokoy (2017) dan Pratama (2019) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan sebelum pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun signifikan. Talumingan, Dotulong dan Lumintang (2021) melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di masa pandemi Covid-19, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan dengan motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemaparan penemuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi baik sebelum pandemi ataupun saat pandemi Covid-19 berlangsung masih berperan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan.

Pemaparan hasil kajian penelitian literatur deskriptif ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja baik pada saat sebelum pandemi Covid-19 ataupun saat pandemi Covid-19 berlangsung. Sehingga pada penerapannya, komitmen organisasi dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kualitas perusahaan yang merujuk pada kinerja dan kepuasan kerja dari karyawannya yang merupakan sumber kemampuan karyawan dalam meningkatkan daya saing dengan perusahaan yang bekerja di bidang yang sama baik hasil produksi maupun jasa.

Tantangan bagi perusahaan dalam menjadi yang meningkatkan daya saing saat ini terkendala oleh pandemi yang berlangsung yaitu pandemi Covid-19. Namun kendala ini harus ditanggulangi perusahaan apabila ingin tetap memiliki daya saing dari perusahaan lainnya. Pandemi Covid-19 yang dampaknya sangat memengaruhi karyawan sebagai sumber daya perusahaan perlu untuk ditanggulangi. Peran dari komitmen organisasi dapat membantu menanggulangi permasalahan tersebut. Seperti salah satu kendala perusahaan dalam kendala kesulitan untuk menggaji karyawan guna mempertahankan kondisi keuangan perusahaan sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik (2020).

Berdasarkan kajian penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan memberikan pengaruh terhadap kondisi perusahaan. Sehingga perusahaan dan organisasi dapat meningkatkan serta mempertahankan komitmen organisasi karyawannya dalam menghadapi tantangan pandemi Covid-19 yang sedang terjadi. Begitu pula dengan tantangan setelah (*post*) Covid-19, apabila terdapat kendala, maka komitmen organisasi dapat dipertimbangkan oleh perusahaan dan organisasi untuk menghadapi kendala tersebut.

## KESIMPULAN

Pada kajian penelitian literatur deskriptif ini didapatkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun organisasi baik sebelum pandemi Covid-19 berlangsung atau saat pandemi Covid-19 berlangsung. Namun tidak selalu komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan, salah satunya tidak selalu memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian untuk nantinya dilakukan saat pandemi Covid-19 terlewati (*post-pandemic*) juga diperlukan guna melihat apakah komitmen organisasi masih relevan dan signifikan terhadap karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan atau organisasi dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dan mempertahankan komitmen karyawannya terhadap perusahaan guna meningkatkan kemampuan perusahaan dalam memiliki daya saing dan juga menanggulangi kendala remunerasi yang tertunda oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, & Hardiyanto, T. (2021). Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.259>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Analisis Hasil Survei Dampak COVID-19 terhadap Pelaku Usaha 2. BPS RI.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education,. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior (9th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1093/ptj/50.8.1157>
- Last, J. M. (2001). *Dictionary of epidemiology [1] (4th ed.)*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1136/jech.47.5.430>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Base Approach. In Contexts (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Maindoka, P., Tewal, B., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3220–3229. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17466>
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1968–1977. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. Pengaruh Pelatihan... 4285 *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1057/9780230501997\\_5](https://doi.org/10.1057/9780230501997_5)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in The Workplace* (J. Barling & K. Kelloway, eds.). California: SAGE Publication.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mustriwati, K. A., Sudarmika, P., & Candiasa, I. M. (2021). The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of COVID-19 nurses. *Kontak: Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness.*, 23(1), 40–44. <https://doi.org/10.32725/kont.2021.005>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Patoni. (2021). PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEAHLIAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ( SMP) PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI KABUPATEN PURWAKARTA Oleh. E-Qien: *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 101–111.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* (1st ed.). New York: The Free Press.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL SEMARAK*, 1(3), 122–141. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.2255>
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2021). Analysis of Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and the Working Environment to Employees Performance in the Covid-19 Era. *Proceedings of the Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020)*, 179(Piceeba 2020), 540–544. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210616.083>

- Sidik, A. R., & Sutoyo. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1), 69–79. <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.104>
- Sultan, N. F., Lukman, R. Y., & Kartini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Talumingan, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19 the Impact of Work Stress and Organization Commitment on Job Satisfaction of Civil Servants At the Regional Secretariat Office of the Sangihe Archi. 9(2), 222–231.