

## **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Pandemi COVID-19 (Studi Kasus: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat)**

### ***The Influence of Organizational Commitments Towards Readiness for Change of The COVID-19 Pandemic (Case Study: Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of West Kalimantan Province)***

Fitri Rahmawati<sup>1</sup>, Nidya Dudija<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fitrir@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

#### **Abstract**

*The Agency of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources (DPPEESDM) of West Kalimantan Province is experiencing the impact of the Covid-19 pandemic DPPEESDM is required to build readiness for change in its organizational environment. Furthermore, the factor that is strongly suspected of influencing readiness to change is organizational commitment, which in this study was measured by the attendance rate of DPPEESDM West Kalimantan Province employees in 2020 which turned out to have changed by 13.07%. This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee readiness to change DPPEESDM West Kalimantan Province. The research method used is the quantitative method using 106 respondents as the research sample, the sampling technique used is non-probability sampling saturated. The data is processed with primary data through a survey using a questionnaire which is then analyzed using a continuum line to describe the data. The analytical technique used in this research is simple linear regression analysis using SPSS 23 for windows. The results showed that there was organizational commitment has a positive and significant effect on readiness to change in DPPEESDM West Kalimantan Province. Testing the coefficient of determination shows that organizational commitment has an influence of 23.2% on readiness to change, while the other 76.8% is influenced by other variables outside the model that are not explained in this study.*

*Keywords: organizational commitment, readiness to change*

---

#### **Abstrak**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPEESDM) Provinsi Kalimantan Barat mengalami dampak pandemi Covid-19. Untuk menghadapi kondisi tersebut DPPEESDM dituntut membangun kesiapan berubah di lingkungan organisasinya. faktor yang diduga kuat mempengaruhi kesiapan berubah adalah komitmen organisasi, yang dalam penelitian ini diukur melalui tingkat kehadiran karyawan DPPEESDM Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2020 yang ternyata mengalami perubahan sebesar 13,07%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasi dan kesiapan berubah karyawan DPPEESDM, serta bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan berubah karyawan DPPEESDM Provinsi Kalimantan Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif menggunakan 106 responden sebagai sampel penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling jenuh*. Data yang diolah adalah data primer melalui survei menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan garis kontinum untuk mendeskripsikan data. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan mengaplikasikan SPSS 23 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan berubah. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh 23,2% terhadap kesiapan berubah, sedangkan 76,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain komitmen organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: komitmen organisasi, kesiapan berubah

---

## I. PENDAHULUAN

Perubahan fenomena Covid-19 merupakan fenomena nyata yang tidak bisa dihindari semua orang baik individu, perusahaan, pemerintah, dan lainnya. Menurut Al-Hussami, Hammad, dan Alsoleihat (2018) untuk mencapai perubahan sebuah organisasi harus ada kesiapan untuk berubah. Dengan begitu, maka setiap organisasi perlu mempunyai strategi yang mampu atau siap dengan segala perubahan yang terjadi (Yuwono, Wiyono, Ashbari, Novitasari, & Silitonga, 2020). Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pembantu gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan.

Kesiapan berubah dalam organisasi secara global mengharuskan organisasi untuk siap menghadapi tantangan perubahan dalam menghadapi model bisnis baru, kemajuan teknologi, merger dan akuisisi, selain itu organisasi harus secara teratur mengevaluasi strategi, struktur organisasi, kebijakan dan regulasi, operasional, dan budaya organisasi (Gani, Asrunputri, Soeharsono & Wicaksono, 2020).

Tabel 1. Usia DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
21 – 30 tahun	3	2,83
31 – 40 tahun	18	16,98
41 – 50 tahun	28	26,42
≥ 51 tahun	57	53,77

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1 usia karyawan dengan umur sama dengan dan diatas 51 tahun merupakan karyawan terbanyak di DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat dengan persentase 53,77%. Menurut Holt, Armenakis dan Harris (2007) *readiness for change* dapat dianalisis dari faktor demografi organisasi seperti segi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan level pekerjaan. Hasil analisis Pranatha & Majorsy (2018) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan data demografi, serta perbedaan berdasarkan usia, masa kerja, pendidikan dan jabatan karyawan. Dalam tabel dapat diartikan masih banyak usia yang sudah tidak muda yang bertahan bekerja pada masa pandemi ini. Permasalahan pada DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat karena pada masa Covid-19 ditambah lagi yang dimana semua pekerjaan menjadi *online* atau virtual yang melibatkan teknologi informasi sehingga untuk DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat merasa kesulitan. Faktor usia menjadi salah satu yang menjadi kendala dalam proses teknologi informasi yang akan diterapkan oleh DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini didukung dengan pernyataan bahwa semakin tinggi usia maka semakin rendah persepsi terhadap teknologi informasi dan kurangnya dalam penggunaan teknologi informasi (Nuriana, Rizkiyah, Efendi, Wibowo & Raharjo, 2019).

Kesiapan untuk berubah sudah tentu membutuhkan kesiapan organisasi agar siap sedia untuk perubahan, baik dari segi operasional maupun segi sumber dayanya (Astuti & Khoirunnisa, 2020). Salah satu masalah karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat adalah pada komitmen organisasi. Menurut Yusuf & Syarif (2017) salah satu faktor komitmen organisasi adalah dilihat dari absensi ataupun tingkat kehadiran karyawan terutama saat terjadinya pandemi Covid-19.

Tabel 2. Data Kehadiran Pegawai Pada DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020

Bln	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Hadir (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase absensi (%)
1	2	3	4 = (2x3)	5	6 = (4-5)	7 = (5/4x100%)
Januari	106	22	2332	141	2193	6,05%
Februari	106	20	2120	147	1973	6,93%
Maret	106	16	1696	521	1175	30,72%
April	106	21	2226	634	1592	28,48%
Mei	106	16	1696	384	1323	22,64%
Juni	106	21	2226	246	1989	11,05%
Juli	106	21	2226	137	2089	6,15%
Agustus	106	19	2014	125	1891	6,21%
September	106	22	2332	241	2091	10,33%
Oktober	106	20	2120	185	1935	8,73%
November	106	21	2226	254	1972	11,41%

Desember	106	20	2120	173	1947	8,16%
Jumlah			25.334	3164	22.170	156,86%
<b>Rata-Rata</b>			<b>2111,17</b>	<b>263,67</b>	<b>1.847,5</b>	<b>13,07%</b>

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 berikut Pranita & Dewi (2018) mengemukakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Absensi ialah alat ukur bagi perusahaan untuk mengontrol hadir atau tidaknya karyawan perusahaan. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan di perusahaan maka pada tingkat komitmen organisasi semakin rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat absensi karyawan maka tingkat komitmen organisasi semakin tinggi (Fajriansha, 2021).

Berdasarkan masalah yang berkaitan dengan Komitmen organisasi pada kantor DPESDM Provinsi Kalimantan Barat sangat berdampak untuk terhambat dalam menjalankan tugasnya sebagaimana kegiatan mayoritas menggunakan via daring bukan *offline*.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat)”.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2013) perilaku organisasi merupakan studi perilaku seseorang yang berada di organisasi dan bagaimana perilaku seseorang tersebut mempengaruhi kinerja organisasi.

### B. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan meruakan upaya yang dilakoni atasan dalam manage perubahan untuk tetap efektif, maka diperlukan pemahaman persoalan motivasi, kepemimpinan, kelompok, konflik dan komunikasi (Winardi, 2005).

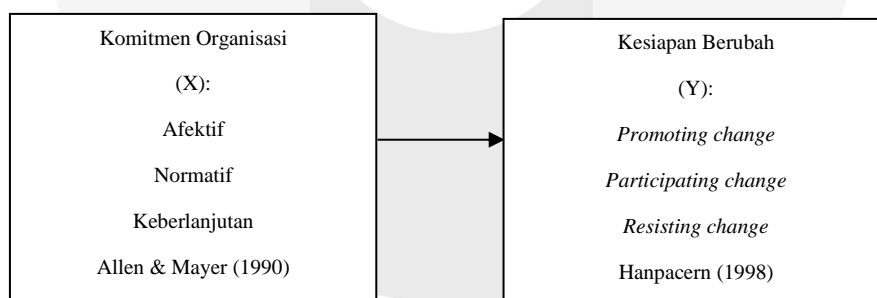
### C. Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1990), komitmen organisasi merupakan kekuatan berbentuk mindset atau pola pikir ikatan emosional (afektif), melaksanakan kewajiban (normatif), dan perhitungan untung rugi (kontinuen) yang menggerakkan inividu untuk melakukan tujuan.

### D. Kesiapan Berubah

Hanpachern, Morgan, dan Griego (1998) mengemukakan kesiapan berubah ialah sejauh mana individu secara fisik, mental, atau psikologis prima untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan organisasi tersebut.

### E. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Berubah.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan metodenya, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 106 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh, sebanyak 106 responden. Data yang diolah adalah data primer melalui survei menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan garis kontinum untuk mendeskripsikan data. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 23 *for windows*.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Komitmen Organisasi (X) yang ada pada karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 88,05%. Item pernyataan dengan persentase tertinggi yaitu 94,15% pada pernyataan saya memiliki rasa tanggung jawab saat menjadi bagian dari DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan, item pernyataan dengan persentase terendah yaitu 83,77% pada pernyataan saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karier saya dengan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Kesiapan Berubah (Y) yang ada pada karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 84,94%. Item pernyataan dengan persentase tertinggi yaitu 94,15% pada pernyataan saya mendukung perubahan pola kerja yang terjadi di DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat dan saya berusaha menggagalkan upaya perubahan yang terjadi di DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan, item pernyataan dengan persentase terendah yaitu 70,38% pada pernyataan saya memiliki keterbukaan untuk melakukan sesuatu dengan cara baru atau kreatif untuk mendukung adanya perubahan di DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat.

#### B. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,90169994
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,063
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas diatas, data tersebut menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05, sehingga diambil keputusan data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

## 2. Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Berubah * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	380,898	11	34,627	4,230	,000
		Linearity	266,377	1	266,377	32,537	,000
		Deviation from Linearity	114,521	10	11,452	1,399	,193
	Within Groups		769,565	94	8,187		
	Total		1150,462	105			

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi *deviation from linearity* pada tabel 4 sebesar 0,193 lebih besar dari 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

## 3. Uji Heteroskedastitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,113	1,912			1,628	,106
	Komitmen Organisasi	-,019	,048	-,040		-,403	,688

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 5 diatas bahwa nilai signifikan sebesar 0,688 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## C. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear sederhana penelitian ini menggunakan IBM Statistic 23 adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,197	3,279			2,195	,030
	Komitmen Organisasi	,461	,082	,481		5,598	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Berubah

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 6 yaitu hasil analisis di atas, model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,197 + 0,461 X$$

Berdasarkan persamaan linear sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 7,197 dan nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,461 dan bertanda positif artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kesiapan berubah sebesar 0,461. Jika dilihat dari nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan berubah.

## D. Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,197	3,279		2,195	,030
Komitmen Organisasi	,461	,082	,481	5,598	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Berubah

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022*

Berdasarkan tabel 7 dapat diinterpretasikan untuk pengambilan keputusan tentang hasil hipotesis dalam penelitian ini. Hasil analisis untuk  $H_1$ , bahwa Komitmen Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 5,598 dan nilai t-tabel sebesar 1,65964, didapatkan  $5,598 > 1,65964$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$ : diterima, yang berarti bahwa variabel independen komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kesiapan berubah.

## E. Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi

		Komitmen Organisasi	Kesiapan Berubah
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,481**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	106	106
Kesiapan Berubah	Pearson Correlation	,481**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	106	106

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022*

Hasil uji koefisien korelasi (r) seperti pada tabel 8 menunjukkan bahwa signifikansi dari komitmen organisasi dan kesiapan berubah sebesar  $0,000 < 0,05$ , disimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan atau berkorelasi dengan derajat hubungan sedang. Nilai korelasi Pearson yang didapatkan sebesar 0,481, menandakan bahwa bentuk hubungan kedua variabel ini adalah positif.

## F. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 <sup>a</sup>	,232	,224	2,916

a. predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022*

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh koefisien determinasi berdasarkan nilai R square sebesar 0,232 atau 23,2%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R square menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen (komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kesiapan berubah) adalah 23,2%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (komitmen organisasi) dapat menjelaskan 23,2% dari variasi variabel terikat (kesiapan berubah). Sedangkan sisanya sebesar 76,8% ( $100\% - 23,2\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan berubah pada karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasi pada karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat dengan 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar 88,05%, dengan dimensi tertinggi adalah komitmen normatif. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dari sudut pandang karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat berada pada persentase yang sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kesiapan berubah pada karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat dengan 3 dimensi yaitu *promoting*, *participating*, dan *resisting* berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar 84,94%, dengan dimensi tertinggi adalah *participating* dan *resisting*. Dapat disimpulkan bahwa kesiapan berubah dari sudut pandang karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat berada pada persentase yang sangat tinggi.
3. Hasil penelitian dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan berubah di DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat dengan besar pengaruh dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,481 termasuk kategori hubungan yang sedang. Hal ini menunjukkan apabila semakin tinggi komitmen organisasi karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat maka dapat meningkatkan kesiapan berubah karyawan tersebut. Didapatkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $t$  hitung sebesar  $5,598 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,65964$  sehingga mendapatkan kesimpulan hipotesis diterima. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh 23,2% terhadap kesiapan berubah, sedangkan 76,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain komitmen organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### B. Saran

#### 1. Aspek Akademis

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa penulis memiliki saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan kesiapan berubah, saran kepada peneliti selanjutnya agar mengganti atau menambahkan variabel independen yang memiliki faktor untuk mempengaruhi kesiapan berubah.
- b. Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan menggunakan topik sama diharapkan dapat meneliti menggunakan dimensi berbeda dengan harapan penelitian ini dapat berkembang.
- c. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah mencari objek lain selain sektor pemerintahan agar dapat membandingkan hasil yang sudah ada sebelumnya.

#### 2. Aspek Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa penulis memiliki saran bagi institusi terkait sebagai berikut

- a. Saran praktis dengan melihat komitmen organisasi yang telah diterapkan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat, dalam rangka meningkatkan dimensi komitmen afektif sebaiknya meningkatkan keterlibatan karyawan pada program dan kegiatan, mulai dari tahap perencanaan seperti merencanakan kegiatan promosi atau operasi pasar, sampai dengan pelaksanaan yang harus turun langsung kelapangan, hingga tahap evaluasi, sehingga akan terbentuk hubungan emosional antara karyawan DPPESDM. Jika keterlibatan karyawan dalam organisasi meningkat, hubungan emosional meningkat, maka diharapkan akan meningkatkan komitmen afektif karyawan, yang secara simultan akan meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Saran praktis dengan melihat kesiapan berubah yang telah diterapkan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat, dalam rangka meningkatkan dimensi *promoting*, perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesiapan berubah karyawan dengan melakukan pembinaan terkait penggunaan sistem kerja yang baru, serta melakukan pengawasan untuk memastikan semua karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat dapat mengaplikasikan sistem baru tersebut dengan baik dan benar. Jika proses pembinaan dan pengawasan berjalan dengan baik, akan menghasilkan individu yang merasakan dukungan dari organisasi untuk siap menghadapi perubahan. Maka dapat dipastikan bahwa apabila sudah membentuk respon baik, karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat akan bersedia mendukung dan mempromosikan program perubahan yang dilaksanakan.

## REFERENSI

- Al-Hussami, M., Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services*, 31(4), 354–370.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1–18. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Almizan gani, A., Y. soeharso, S., A. wicaksana, S., & Asrunputri, A. pia. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Readiness to Change Pada Karyawan Penjaga Gardu Tol Di Jabodetabek. *Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 85–96. <https://doi.org/10.32722/eb.v18i2.1992>
- Astuti, E., & Khoirunnisa, R. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Readiness for Change) Pada Karyawan Universitas Ahmad Dahlan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 8(1), 47. <https://doi.org/10.12928/fokus.v8i1.1581>
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. v. (1998). An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339–350. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090405>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Millenia Lunnardi, J. A. T. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Nusantara Surya Sakti. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 813–821.
- Nuriana, D., Rizkiyah, I., Efendi, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Generasi Baby Boomers (Lanjut Usia) Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 32. <https://doi.org/10.24198/focus.v2i1.23117>
- Pranita, M., & Dewi, I. A. M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 114–127.
- Winardi. (2005). *Management of Change*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*.
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632.