

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan Objek Penelitian**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Kalimantan Barat merupakan instansi pemerintah daerah yang berada langsung dibawah Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, membawahi aktivitas yang berkaitan dengan perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral yang ada disetiap provinsi. DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat menaungi 14 Kabupaten Kota daerah di Kalimantan Barat, yaitu:

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. Kota Pontianak       | 8. Kabupaten Sintang       |
| 2. Kota Singkawang      | 9. Kabupaten Sekadau       |
| 3. Kabupaten Sambas     | 10. Kabupaten Melawi       |
| 4. Kabupaten Bengkayang | 11. Kabupaten Landau       |
| 5. Kabupaten Kuburaya   | 12. Kabupaten Kayong Utara |
| 6. Kabupaten Mempawah   | 13. Kabupaten Ketapang     |
| 7. Kabupaten Sanggau    | 14. Kabupaten Kapuas Hulu  |

#### **1.1.2 Visi dan Misi**

Visi dan Misi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat yaitu:

##### **Visi**

Terwujudnya Industri Yang Maju Dan Perdagangan Yang Tangguh Guna Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Kalimantan Barat.

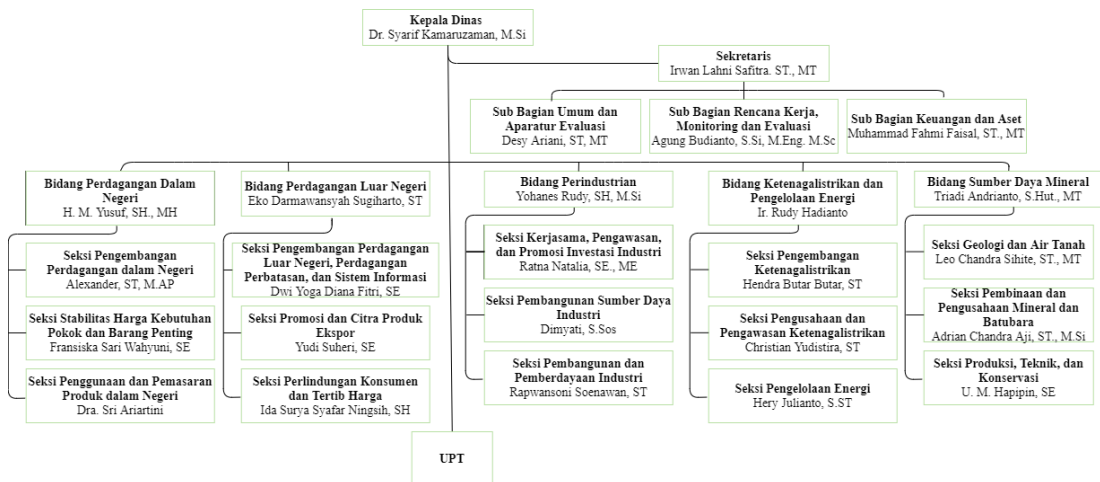
##### **Misi**

1. Menumbuh kembangkan sektor industri untuk dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan perindustrian daerah Kalimantan Barat.

2. Mengembangkan perdagangan dalam dan luar negeri sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan sektor perdagangan daerah Kalimantan Barat.
3. Meningkatkan profesionalisme aparatur untuk dapat eksis dalam pembangunan bidang perindustrian dan perdagangan daerah Kalimantan Barat serta meningkatkan sarana dan prasarana dan prasarana kerja.

### 1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut struktur organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat:



Gambar 1. 1

Struktur Organisasi DPESDM Provinsi Kalimantan Barat

*Sumber: Data Internal Perusahaan, 2022*

Susunan organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPESDM) Provinsi Kalimantan Barat, terdiri atas:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri atas:
  - (1) Sub Bagian Umum dan Aparatur Evaluasi
  - (2) Sub Bagian Rencana Kerja, Monitoring dan Evaluasi
  - (3) Sub Bagian Keuangan dan Aset
- c. Bidang Perdagangan dalam negeri, terdiri atas:
  - (1) Seksi Pengembangan Perdagangan Dalam Negeri

- (2) Seksi Stabilitas Harga, Kebutuhan Pokok dan Barang Penting
- (3) Seksi Penggunaan dan Pemasaran Produk Dalam Negeri
- d. Bidang Perdagangan Luar Negeri, terdiri atas:
  - (1) Seksi Pengembangan Perdagangan Luar Negeri, Perdagangan Perbatasan, dan Sistem Informasi
  - (2) Seksi Promosi dan Citra Produk Ekspor
  - (3) Seksi Perlindungan Konsumen dan Tertib Harga
- e. Bidang Perindustrian, terdiri atas:
  - (1) Seksi Kerjasama, Pengawasan, dan Promosi Investasi Industri
  - (2) Seksi Pembangunan Sumber Daya Industri
  - (3) Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Industri
- f. Bidang Ketenagalistrikan dan Pengelolaan Energi, terdiri atas:
  - (1) Seksi Pengembangan Ketenagalistrikan
  - (2) Seksi Pengusahaan dan Pengawasan Ketenagalistrikan
  - (3) Seksi Pengelolaan Energi
- g. Bidang Sumber Daya Mineral, terdiri atas;
  - (1) Seksi Geologi dan Air Tanah
  - (2) Seksi Pembinaan dan Penguasaan Mineral dan Batubara
  - (3) Seksi Produksi, Teknik, dan Konservasi
- h. UPT (Unit Pelaksanaan Teknis).

#### **1.1.4 Tugas dan Fungsi**

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 72 Tahun 2018 Tentang Tugas dan Fungsi DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat adalah:

1. Perumusan program kerja di bidang industri, bidang pengembangan perdagangan luar negeri, perlindungan konsumen dan tertib niaga, bidang perdagangan dalam negeri, bidang ketenagalistrikan dan pengelolaan energi, bidang UPT pengujian dan sertifikasi mutu barang, dan bidang sumber daya mineral berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perumusan kebijakan di bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pelaksanaan kebijakan di bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Pelaksanaan administrasi di lingkungan dinas perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral.
7. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Gubernur di bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral sesuai peraturan perundang-undangan.

## **1.2 Latar Belakang**

Fenomena pandemi Covid-19 membawa dampak signifikan terhadap semua kegiatan manusia. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut memiliki kesiapan untuk berubah dan menyiapkan strategi untuk menghadapi perubahan yang akan terjadi dimasa datang. Sebagaimana dikemukakan Al-Hussami, Hammad, dan Alsoleihat (2018) untuk menjadi perusahaan yang tangguh, sebuah organisasi harus memiliki sejumlah karyawan yang siap menghadapi perubahan. Untuk tujuan tersebut, maka setiap organisasi perlu menyusun berbagai strategi yang mampu menghadapi perubahan yang akan terjadi (Samal, Patra, & Chatterjee, 2020; Yuwono, Wiyono, Asbari, Novitasari, & Silitonga, 2020).

Terdapat sejumlah faktor yang dapat membuat organisasi dapat berubah, baik secara internal maupun eksternal, yang pada dasarnya menuntut organisasi memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan (Astuti & Khoirunnisa, 2020; Fradipta & Mulyana, 2021; Yuwono et al. 2020). Seperti fenomena yang sedang berlangsung sekarang ini, yaitu fenomena Covid-19, merupakan fenomena nyata yang harus dihadapi oleh siapa pun, baik individu, pemerintah maupun perusahaan.

Fakta yang tidak bisa dihindari bahwa suatu proses bisnis selalu bertransformasi dengan berbagai bentuk perubahan, sehingga baik perusahaan maupun organisasi publik harus memiliki kesiapan untuk berubah. Perhatian khusus untuk organisasi publik atau lembaga pemerintah, dalam hal kesiapan berubah, maka mereka harus mempersiapkan rencana yang lebih baik dengan strategi yang matang karena mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk melayani masyarakat. Wujud dari tanggung jawab tersebut merupakan salah satu tugas dan fungsi utama organisasi pemerintah sebagai pelayan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat (Rahyuda, 2017). Bentuk pelayanan yang dinilai baik dapat dilihat dari kesiapan karyawan yang tergabung dalam organisasi dalam memberikan layanan baik berupa barang maupun jasa yang diperlukan masyarakat. Pada sebuah perusahaan maupun organisasi karyawan, sumber daya manusia merupakan aset penting faktor penggerak kegiatan yang akan dilakukan (Guntoro & Dudija, 2020). Mengapa karyawan begitu penting, karena karyawan merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki tempat penting dalam suatu organisasi (Christy, Setiana, & Cintia, 2018). Kinerja karyawan dalam organisasi ditentukan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif, walaupun dalam pelaksanaannya sumber daya manusia organisasi dengan kualifikasi tersebut sering kali jumlahnya terbatas (Rahyuda, 2017).

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 yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Kerjasama, pengawasan, dan promosi investasi industri, pembangunan sumber daya industri, pembangunan dan pemberdayaan industri, pengembangan perdagangan dalam negeri, perlindungan konsumen dan tertib niaga, serta pengembangan luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan (*Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral, n.d.*).

Seperti diketahui bersama bahwa hampir semua dinas dan badan di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Barat, termasuk DPPESDM

menghadapi situasi berat karena dampak pandemi covid-19 yang sulit diprediksi kapan akan berakhir. Berdasarkan informasi dari Kementerian Keuangan Indonesia (2021) melalui data yang tertuang dalam APBN tahun 2021 dijelaskan bahwa proses penyusunan APBN 2021 dilakukan di tengah ketidakpastian akibat pandemi Covid-19. Hal ini berdampak pada proses pelaksanaan kegiatan di lingkungan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat, dimana untuk semua kegiatan yang sudah direncanakan beserta perhitungan anggaran yang sudah ditetapkan ternyata tidak bisa dilaksanakan karena munculnya fenomena covid-19, sehingga hampir semua kegiatan mengalami keterlambatan. Kondisi ini memaksa DPPESDM melakukan penjadwalan ulang dan penyesuaian anggaran, dengan harapan kegiatan bisa tetap dilaksanakan dan selesai pada tahun anggaran berjalan.

Kesiapan berubah dalam organisasi secara umum 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, & Wicaksana, 2020). DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat dituntut melakukan perubahan demi meminimalisir risiko yang akan terjadi di masa datang. Kesiapan untuk berubah sudah tentu membutuhkan kesiapan organisasi agar siap sedia untuk perubahan, baik dari segi operasional maupun segi sumber daya (Astuti & Khoirunnisa, 2020).

Selain itu sumber daya manusia atau karyawan juga harus dipersiapkan secara matang karena untuk menghadapi perubahan organisasi pada hakikatnya manusia menjadi subjek dan objek, serta mempunyai sifat resisten terhadap perubahan (Wibowo, 2016). Oleh karena itu, beberapa tingkat kesiapan layanan tampaknya diperlukan bagi pelanggan untuk mengadopsi layanan. Kesiapan layanan berkaitan dengan “kecenderungan untuk merangkul, dan kemampuan untuk menggunakan layanan baru yang relevan dalam organisasi” (Vaitinen & Martinsuo, 2019). Berdasarkan teori kesiapan berubah bahwa konsep kesiapan

organisasi untuk berubah berkaitan dengan seberapa siap sekelompok orang dengan sistem kerja organisasi serta usaha yang dilakukan untuk berubah.

DPPESDM dituntut untuk berubah dan menyesuaikan dengan kondisi yang terjadi. Seluruh jajaran DPPESDM dituntut mempersiapkan diri terhadap perubahan yang akan terjadi, serta memiliki kesiapan untuk berubah menyesuaikan dengan keadaan yang terjadi. Rasa khawatir dan kurang percaya diri dalam menghadapi perubahan akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, serta berpotensi pada penurunan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Dalam kondisi ini maka dukungan dan komitmen manajemen dalam menghadapi perubahan yang sedang berlangsung sangat diperlukan. Kesiapan berubah bagi jajaran manajemen hendaknya diimplementasikan dalam bentuk penyusunan rencana kegiatan dan program yang matang dan komprehensif sesuai kebutuhan, terutama program kegiatan yang cocok dan bermanfaat serta dapat dilaksanakan pada masa pandemi Covid-19.

**Tabel 1. 1**  
**Usia DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat**

|               | Jumlah Karyawan | Persentase |
|---------------|-----------------|------------|
| <b>Usia</b>   |                 |            |
| 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*

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. Berdasarkan tabel 1.1 usia karyawan dengan umur sama dengan dan diatas 51 tahun merupakan karyawan terbanyak di DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat dengan persentase 53,77%. Hasil penelitian Mardhatillah dan Rahman (2020) menyatakan bahwa karyawan yang lebih tua lebih siap untuk berubah dibanding karyawan yang lebih muda. Namun pada kenyataannya faktor usia diperkirakan menjadi salah satu kendala kesiapan berubah, terutama dalam proses pemanfaatan teknologi informasi yang akan diterapkan oleh DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat.

Data pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa masih banyak karyawan dengan usia di atas 50 tahun masih aktif bekerja, bahkan merupakan kelompok terbesar. Berdasarkan hasil wawancara Bersama Bapak Indra sebagai Pelaksana Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri DPPESDM pada tanggal 20 oktober 2021 dikantor DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat, bahwa beberapa karyawan diketahui dengan rentang 50 tahun ke atas banyak mengalami kesulitan melakukan absensi pada *website*. Mereka melakukan absensi secara manual melalui excel yang pengetikkannya dibantu oleh karyawan lain, yang kemudian diserahkan pada divisi Umum dan Aparatur bagian Admin untuk diinput ulang. Kondisi ini kurang baik untuk menghadapi perubahan ke depan, dimana semua kegiatan akan dilaksanakan secara virtual atau *online* dengan memanfaatkan teknologi informasi. Selanjutnya Bapak Indra mengatakan karyawan muda lebih cepat mempelajari pengetahuan baru. Sebagaimana dinyatakan Nuriana *et al.* (2019) bahwa semakin tinggi usia seseorang maka semakin rendah persepsi terhadap teknologi informasi dan semakin lemah kemampuan beradaptasi dalam penggunaan teknologi informasi.

Dalam teori perilaku organisasi dijelaskan bagaimana seorang karyawan yang merasakan kesiapan untuk berubah jika diperlukan. Kurangnya dukungan dan komitmen individu untuk berubah akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi untuk berubah. Komitmen individu untuk berubah dalam proses perubahan organisasi sangat penting untuk keberhasilan perubahan di masa mendatang (Mangundjaya, 2016). Karyawan yang kurang perhatian dari organisasi dapat menimbulkan rasa ketidakpuasa pada karyawan yang akhirnya menjadi penurunan komitmen organisasi. Ketidakpuasan tersebut seringkali timbul dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, serta tidak peduli dengan lingkungan sekitar. Merujuk pada teori O'Reilly dan Chatman (1986) permasalahan komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat adalah masalah absensi atau tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, terutama pada saat terjadinya pandemi Covid-19. Perlu diinformasikan bahwa terjadi perubahan cara absensi selama pandemi Covid-19, yang awalnya dilakukan secara manual dirubah



menjadi secara *online* pada *website* <https://aktivitas.kalbarprov.go.id/landing/> dan sidik jari.

Menurut Yusuf dan Syarif (2017) komitmen organisasi merupakan sebuah dasar psikologis yang dimiliki karyawan per individu dalam organisasinya atau pengungkapan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam organisasi. Hal ini karena tercipta kondisi kerja yang nyaman dan kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Seringkali perusahaan menuntut adanya komitmen. Permasalahan yang sering terjadi jika didalam organisasi terdapat karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada organisasi seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi, maupun *turnover* karyawan (Indriyati, 2018). Hal ini menjelaskan kenapa komitmen organisasi pada karyawan sangat penting dalam jalannya organisasi.

Komitmen organisasi menjadi isu penting dan patut untuk dibahas. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi, serta berkeinginan untuk bekerja keras sesuai harapan organisasi, memiliki keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi tersebut (Astuti & Khoirunnisa, 2020). Sementara menurut Christy et al. (2018) komitmen organisasi dapat mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan serta akan memberikan nilai tambah lebih bagi perusahaan. Kemudian Astuti dan Khoirunnisa (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai sikap dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan untuk tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi yaitu afektif, normatif dan keberlanjutan (Bhatti & Akram, 2016; Dewi, 2020; Yusuf & Syarif, 2017). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Al-Hussami et al. (2018); Astuti dan Khoirunnisa (2020); Pranatha dan Majorsy (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan berubah.

Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah, mulai dari adanya *social distancing*, *work from home*, *physical distancing*, serta Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), ternyata tidak membuat

situasinya menjadi lebih mudah diatur. Karena pada dasarnya, pemberlakuan *Work from Home* (WFH) tidak dapat diberlakukan kepada seluruh penyelenggara pelayanan publik, karena terdapat beberapa bidang atau urusan yang harus melakukan pelayanan secara fisik di kantor (WFO) (Fitria, 2020), termasuk diantaranya beberapa urusan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. Tabel 1.1 berikut adalah tingkat kehadiran karyawan DPPESDM selama masa pandemi covid-19 tahun 2020.

**Tabel 1. 2**

**Data Kehadiran Karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020**

| <b>Bln</b>       | <b>Jumlah karyawan (orang)</b> | <b>Jumlah Hari Kerja (Hari)</b> | <b>Jumlah Hari Kerja Hadir (Hari)</b> | <b>Jumlah Absensi (Hari)</b> | <b>Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)</b> | <b>Presentase absensi (%)</b> |
|------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|--|-------------------------------|
| 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%                         |
| <b>Jumlah</b>    |                                |                                 | <b>25.334</b>                         | <b>3164</b>                  | <b>22.170</b>                              | <b>156,86%</b>                |
| <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*

Dikutip dari Yusuf & Syarif (2017) jika dalam organisasi komitmen dari karyawan yang cenderung rendah, maka akan terjadi kondisi tingkat absensi karyawan tinggi dan meningkatnya turnover. Berdasarkan tabel 1.2 data kehadiran karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020, rata-rata tingkat kehadiran karyawan menunjukkan indikasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Pranita dan 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 (Dewi, 2012). 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 data kehadiran pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat mengalami perubahan cukup drastis selama tahun 2020, yaitu sebesar 13,07%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat mengalami permasalahan dengan komitmen organisasi.

Masa pandemi covid-19 selain berdampak pada organisasi, juga berdampak pada karyawan atau pun anggota organisasi. Karyawan DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat sudah pasti mengalami berbagai perubahan saat pandemi covid-19. Namun, bagaimana menjaga dan memelihara rasa percaya karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat, hal ini menjadi pekerjaan rumah bagi DPPESDM terutama pada masa pandemi. Komitmen organisasi terbentuk atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, integritas karyawan akan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan senantiasa setia untuk tetap menjadi anggota organisasi (Pranatha & Majorsy, 2018).

Kerelaan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi termasuk dalam keadaan sekarang yang tidak dapat diprediksi untuk kedepannya. Menurut Al-Hussami *et al.* (2018) komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, dimana karyawan merasa nyaman berada di dalamnya atau berada di DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat.

Berdasarkan uraian masalah tersebut di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kesiapan berubah pada kantor DPPESDM Provinsi Kalimantan Barat. Berpijak pada hasil penelitian terdahulu sebagai dukungan referensi dan sejumlah data

organisasi yang tersedia, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pertanyaan penelitian yang ingin diteliti adalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar komitmen organisasi karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat?
2. Seberapa besar kesiapan berubah karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan berubah pada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat?

### **1.4 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui seberapa besar komitmen organisasi karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.
2. Mengetahui seberapa besar kesiapan berubah karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan berubah karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi serta teori yang digunakan peneliti dapat diaplikasikan pada penelitian yang akan datang, sehingga dapat memaksimalkan suatu organisasi dalam mengelola SDM lebih baik dan berkualitas dimasa pandemi Covid-19 ini.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan tentang mengelola sumber daya manusia agar berkomitmen baik pada perusahaan dan siap untuk berubah dimasa pandemi covid-19, dan dapat dijadikan referensi dalam menyelesaikan masalah yang ada di dalam organisasi.

### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini adalah tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan berubah karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral dengan variabel independen komitmen organisasi dan variabel dependen kesiapan berubah.

### **1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari BAB I sampai BAB V dalam laporan penelitian.

#### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

#### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

#### **c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

#### **d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul

tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.