

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perubahan dalam organisasi merupakan hal yang berkelanjutan, dimana kesiapan untuk berubah diperlukan untuk keberhasilan perubahan organisasi (Armenakis et al., 1993). Perubahan organisasi telah menjadi kegiatan inti organisasi untuk mempertahankan efisiensi organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk merespon dan beradaptasi dengan lingkungan dan pasar kompetitif yang memaksakan perubahan (Mabey et al., 1998). Pentingnya perubahan pada organisasi dapat disebabkan dari faktor eksternal ataupun internal organisasi (Lauer, 2020). Weiner J. Bryan (2009) melalui tulisannya menyusun teori kesiapan menghadapi perubahan (*Readiness for Change*) dimana disebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan secara kontekstual, diantaranya adalah: Budaya organisasi, kebijakan dan prosedur, pengalaman terdahulu, sumber daya organisasi, dan struktur organisasi. Weiner (2020) memperluas konsep kesiapan menghadapi perubahan dengan menghubungkan ke berbagai teori lainnya dengan penerapan pada berbagai tingkat: Individu, kelompok, ataupun organisasi. Selain itu, dalam implementasi perubahan, Kotter (1996) juga telah mengembangkan model yang dikenal dengan *8-Step Change Model* dalam memberikan dukungan kepada organisasi untuk pengelolaan perubahan yang dilakukan, dimana beberapa penelitian terkini juga telah mengases model ini dalam penerapannya pada organisasi (Laig & Abocejo, 2021; Miles et al., 2023). Lebih lanjut, salah satu kunci efektivitas kesiapan menghadapi perubahan adalah ditentukan dari komitmen bersama (*collective commitment*) setiap anggota dalam organisasi (Weiner J. Bryan, 2009), dimana hal ini telah banyak didukung dengan penelitian-penelitian terkait keterhubungan komitmen dan kesiapan menghadapi perubahan (Afrida et al., 2024; Almuqati et al., 2023; Alqudah et al., 2022; Prastiti, 2021).

Terkait dengan komitmen untuk penerapan perubahan dalam organisasi, Colquitt et al (2018) melalui teorinya perilaku organisasi menyatakan bahwa peningkatan kinerja dan komitmen ditentukan oleh mekanisme individu (kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan & etika, serta pembelajaran &

pengambilan keputusan). Beberapa penelitian telah dilakukan dalam rangka penyusunan kerangka konseptual, dimana keterkaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan (*Readiness for Change*), seperti yang telah dilakukan oleh Vaishnavi and Suresh (2019; 2020) serta Alolabi et al (2021). Dari penelitian tersebut, faktor budaya organisasi, kepemimpinan, serta komitmen menjadi faktor yang cukup krusial terkait pengaruhnya pada kesiapan menghadapi perubahan.

Hal ini sejalan dengan beberapa referensi yang didapatkan. Lauer (2020) menekankan faktor keberhasilan perubahan pada organisasi, dimana individu/*person* berperan krusial, dalam konteks ini adalah faktor *leadership*. Pentingnya pengelolaan perubahan dapat dijelaskan secara teori salah satunya dengan munculnya teori Lewin (*Lewin's Theory*) melalui proses *unfreeze, change* dan *defreeze*, dimana Lauer (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor keberhasilan dalam perubahan, dengan krusial/pentingnya peran *person* (*leadership*) dalam pelaksanaan perubahan. Terkait dengan gaya kepemimpinan, secara dasar merupakan bagaimana mempengaruhi anggota kelompok organisasi untuk melaksanakan sesuai yang diinginkan oleh pemimpinnya (Bass & Bass Bernard, 1985), dimana konsep *leadership* dapat dikatakan sebagai fenomena yang paling kompleks dan multi dimensi. Benmira & Agboola (2021) dalam penelitiannya mengkategorisasikan teori-teori *leadership* ke dalam empat era: (1) *Trait Era* yang terjadi pada periode awal 1840 dan 1930-1940 dimana *leadership* dilihat pada teori *great man* dan *trait*; (2) *Behavioural era* pada periode 1940-1950 yang berfokus pada aksi dan skill leaders; (3) *Situational era* pada periode 1960 tentang adaptasi leader terhadap lingkungannya; dan (4) *New Era* pada periode 1990 keatas dengan berfokus pada *transactional* dan *transformational* serta *leadership style* lainnya yang muncul kemudian. Konsep yang dibawa pada teori *transformational leadership* adalah bagaimana *leaders* mampu mendorong, memberikan motivasi dan menginspirasi dimana teori ini akan sangat sesuai digunakan ketika organisasi sedang menjalankan proses transformasi perubahan yang diperlukan (Benmira & Agboola, 2021). Salah satu gaya kepemimpinan yang telah dibuktikan penelitian untuk dapat meningkatkan ketangkasan individu pegawai pada organisasi dalam menghadapi perubahan yaitu kepemimpinan memberdayakan atau *empowering*

*leadership* (Adhiatma et al., 2022; Haque et al., 2020), berbeda dengan *transformational leadership*, dimana gaya ini lebih menekankan pada pemberian wewenang serta penguatan motivasi.

Selain itu, salah satu faktor yang menarik untuk dilakukan penelitian seperti yang diungkapkan oleh Vaishnavi and Suresh (2019; 2020) serta Alolabi et al (2021) adalah bagaimana peran teknologi dalam melihat kesiapan organisasi menghadapi perubahan yang sering terabaikan dalam penelitian dikarenakan organisasi harus agresif dalam memperkenalkan teknologi baru yang mendasar dalam pengelolaan perubahan di organisasi (Alolabi et al., 2021). Adanya dukungan penelitian dari Vaishnavi (2019) dan Alolabi (2021) melalui *conceptual frameworknya*, ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan perubahan, dimana pada konteks teknologi, masih sedikit atau terabaikan secara teoretis, hal-hal yang telah disampaikan menarik untuk dilakukan penelitian terkait faktor yang mempengaruhi kesiapan dalam perubahan karena budaya organisasi menjadi salah satu faktor paling berpengaruh serta adanya peran krusial kepemimpinan dalam organisasi, dan juga bagaimana organisasi harus agresif dalam memperkenalkan teknologi baru yang mendasar dalam pengelolaan perubahan di organisasi (Alolabi et al., 2021).

Lebih lanjut, perubahan organisasi dilakukan oleh instansi pemerintahan di Indonesia termasuk pada Badan Pusat Statistik (BPS). BPS merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Indonesia, 2007). Sesuai dengan Misi BPS yang keempat serta Peraturan Badan Pusat Statistik (Perban) Nomor 7 Tahun 2020, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) BPS dilaksanakan pada 3 unit setara Eselon II: Unit Biro Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unit pelaksanaan strategi pengelolaan SDM, dengan kolaborasi dari Politeknik Statistika STIS sebagai penyedia sumber daya manusia dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) sebagai pelaksana pengembangan sumber daya manusia BPS (Indonesia, 2020a). Kemudian, dengan mempertimbangkan

capaian kinerja, memperhatikan aspirasi masyarakat, potensi dan permasalahan, serta mewujudkan Visi Presiden dan Wakil Presiden maka visi Badan Pusat Statistik untuk tahun 2020-2024 saat ini adalah (Indonesia, 2020b): “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”. Sementara Misi BPS adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional;
- 2) Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan;
- 3) Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional;
- 4) Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah.

Pada konteks perubahan, BPS telah menghadapi berbagai perubahan, baik dari faktor eksternal maupun internal secara terus menerus. Diantaranya adalah dengan munculnya regulasi yaitu Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia dimana BPS berfungsi sebagai instansi pembina. Regulasi ini menjadi pendukung didalam implementasi Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik dengan perlunya penguatan dan standardisasi proses bisnis serta data yang dihasilkan secara khusus pada Statistik Sektoral di Indonesia. Peran Satu Data Indonesia (SDI) menjadi krusial dikarenakan dengan data dan informasi yang berkualitas pada akhirnya juga akan menentukan kebijakan pemerintah yang berkualitas dan menjadi pedoman dalam pembangunan negara sesuai dengan visi yang tertuang saat ini yaitu terwujudnya Indonesia Maju hingga menuju Visi Indonesia Emas 2045 (Antarnews.com). Beberapa bukti empiris telah ada terkait dengan masih lemahnya pengelolaan data yang ada di instansi pusat ataupun instansi daerah sehingga dapat menjadi permasalahan serius dan menimbulkan keresahan di masyarakat. Hal ini seperti yang diungkapkan beberapa media massa nasional ataupun daerah, diantaranya yaitu dari Kompas yang menyatakan masih adanya data yang kerap tumpang tindih dan tidak akurat dinyatakan melalui Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/BAPPENAS. Ataupun juga adanya

perbedaan data Kementerian Pertanian, Badan Pangan Nasional dan Bulog yang diberitakan melalui Tribunnews. Sehingga isu-isu seperti ini perlu ditanggulangi salah satunya melalui pembinaan statistik sektoral oleh BPS sehingga data yang dihasilkan melalui kegiatan statistik yang sesuai dengan standar dan prinsip Satu Data Indonesia. Selain itu, pentingnya kesiapan BPS dalam menghadapi perubahan terkait juga dengan perannya sebagai instansi pembina statistik terhadap instansi pusat dan daerah pada bidang statistik sehingga posisi dan kredibilitas BPS sebagai lembaga independen dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden tetap terjaga secara berkelanjutan.

Implementasi dari Satu Data Indonesia salah satunya dilakukan melalui penerapan Evaluasi Penyelenggaraan Statistik Sektoral (EPSS) kepada instansi yang ada pada pemerintah pusat dan daerah. Hal ini dilakukan dengan didasarkan pada Peraturan BPS Nomor 3 Tahun 2022 tentang EPSS dengan sebutan Indeks Pembangunan Statistik (IPS). IPS merupakan pengukuran yang dilakukan untuk memberikan gambaran *maturity level* kualitas penyelenggaraan Satu Data Indonesia dan statistik sektoral. IPS diukur dengan gabungan (komposit) secara rata-rata di bidang statistik sektoral dengan cakupan 5 (lima) domain utama: Prinsip SDI, Kualitas Data, Proses Bisnis Statistik; Kelembagaan; dan Sistem Statistik (BPS, 2022). Pada tahun 2023, BPS sebagai instansi pembina statistik melakukan pembinaan terhadap instansi pusat dan daerah dimana didapatkan *response rate* yang tinggi sebesar 93,32% melalui publikasi Laporan Aktivitas BPS 2023. Hasil EPSS pada tahun 2023 ditetapkan melalui Keputusan Kepala BPS Nomor 741 Tahun 2023, dimana sebanyak 77 instansi pusat dan 509 pemerintah daerah dinilai. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa IPS yang ada dari total 586 instansi pusat dan daerah, sebanyak 327 instansi pusat dan daerah atau sekitar 55,80% memiliki predikat IPS “Kurang”, 200 instansi pusat dan daerah atau sekitar 34,13% memiliki predikat IPS “Cukup”, serta hanya 59 instansi pusat dan daerah atau sekitar 10,07% yang berada pada predikat “Baik” atau “Sangat Baik”. Hal ini menjadi catatan penting untuk BPS sebagai instansi pembina statistik, dan salah satu poin utamanya adalah perlunya penyempurnaan tata kelola BPS sebagai instansi pembina statistik (BPS, 2023).



Akan tetapi, secara empiris, terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi BPS dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Berdasarkan Survey Budaya Organisasi (SBO) internal BPS publikasi bulan Juli tahun 2023, *values* BerAKHLAK pada level BPS-Wide mendapatkan nilai terendah pada sisi aspek kesiapan dalam perubahan yaitu pada dimensi Adaptif (secara definisi terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, sesuai yang tertuang pada Surat Edaran MenPAN-RB Nomor 20 Tahun 2021), dibandingkan dengan dimensi lainnya yaitu 3,99 (skala 1-5), atau masih masuk dalam kategori kuning. Selain itu, berdasarkan Survey Budaya Kerja ASN eksternal yang dilaksanakan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), untuk mengetahui tingkat kesehatan budaya organisasi, dalam hal ini di BPS yang diikuti 12,630 responden atau  $\pm 75\%$  dari populasi pegawai BPS keseluruhan, dimana dimensi adaptif kembali menjadi dimensi dengan nilai persentase terendah (41,4%) atau Tidak Sehat.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dengan isu masih rendahnya dimensi adaptif dalam konteks kesiapan BPS dalam menghadapi perubahan, maka dilakukan identifikasi faktor-faktor yang dinilai memiliki pengaruh terhadap konteks tersebut dan dikaitkan juga kepada beberapa teori dan kajian riset terdahulu yang telah dilakukan. Pada konteks budaya organisasi, Indeks Implementasi BerAKHLAK mendapatkan nilai 56,3% atau masih dalam kategori B (Cukup Sehat). Nilai ini masih lebih rendah dari Indeks secara Nasional dengan nilai 60,9% walaupun masih masuk dalam kategori B (Cukup Sehat). Padahal, jika melihat dari referensi penelitian yang ditemukan, organisasi yang memiliki budaya organisasi yang mendukung akan memiliki persepsi dari pegawai yang positif yang berdampak signifikan pada proses perubahan organisasi (Alolabi et al., 2021). *Culture* dan *Leadership* menjadi 2 dari 3 faktor utama, selain *Customer-Oriented* yang menjadi *driving power* dalam *Important Readiness Factors* (Vaishnavi & Suresh, 2020).

Dilihat pada konteks *person* atau kepemimpinan yang ada pada organisasi, sebagai bagian dari reformasi birokrasi yang dilakukan dan mendukung Satu Data Indonesia (SDI), BPS juga telah mengikuti regulasi penyederhanaan birokrasi

melalui pelaksanaan penyederhanaan birokrasi pada tahun 2020, berdasarkan PermenPAN-RB Nomor 28 Tahun 2019, yaitu Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 7 dan 8 Tahun 2020 dimana sebagian besar jabatan administrasi untuk level Administrator (Eselon III) dan Pengawas (Eselon IV) dialihkan menjadi jabatan fungsional level Madya dan Muda. Selain itu, terkait juga dengan SBO BPS 2022, pengukuran juga dilakukan menggunakan model implementasi budaya dengan skala 1-5, dimana didapatkan pada dimensi *leadership* dengan nilai keseluruhan 3,98 atau masih masuk dalam kategori kuning (3,01-4,00). Hal ini juga didukung dengan Hasil Survey Budaya Kerja dari MenPAN-RB dimana faktor penghambat berdasarkan prioritas tertinggi yaitu “Kepemimpinan yang kurang efektif” (MenPAN-RB, 2023). Jika melihat pada beberapa referensi yang didapatkan, peran kepemimpinan sangat krusial. Kepemimpinan yang buruk mengakibatkan berbagai permasalahan dalam kesiapan perubahan. Permasalahannya berkisar dari kurangnya keterlibatan karyawan, strategi komunikasi yang salah, dan kompleksitas organisasi (Alolabi et al., 2021). *Leadership* (Person) menjadi faktor utama yang mempengaruhi kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan (Lauer, 2020; Mathur et al., 2023).

Terkait konteks peran teknologi, proses transformasi teknologi informasi pada organisasi publik Indonesia, dikenal dengan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), BPS selama ini dikenal sebagai salah satu rujukan dalam konteks SPBE dengan nilai indeks maturitas pada tahun 2022 mencapai 381 atau berada pada kategori “Sangat Baik” (Kemenkominfo, 2023). Teknologi menjadi faktor penting dalam kesiapan organisasi menghadapi perubahan. Adopsi teknologi dianggap sebagai bidang penting untuk meningkatkan efektivitas kegiatan organisasi (Alolabi et al., 2021). Akan tetapi, penelitian dari Vaishnavi (2019) dan Alolabi (2021) dengan *conceptual framework* yang didapatkan, dimana faktor yang mempengaruhi kesiapan perubahan dimana pada konteks teknologi, masih sedikit atau terabaikan pada penelitian terkait faktor yang mempengaruhi kesiapan dalam perubahan karena organisasi harus agresif dalam memperkenalkan teknologi baru yang mendasar dalam pengelolaan perubahan di organisasi (Alolabi et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, kemudian dilaksanakan angket sebagai Pra-Riset untuk mendukung penelitian. Hal ini dilakukan untuk langkah investigasi dan memperkuat hasil Survey Eksternal dan Internal yang telah dilakukan. Angket bertujuan mengidentifikasi: (1) Persentase kesiapan pegawai BPS dalam menghadapi ataupun menerima perubahan, serta (2) Faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan pertanyaan terbuka, secara khusus peran BPS didalam Satu Data Indonesia (SDI) dan juga sebagai organisasi pembina statistik di Indonesia. Angket disebar melalui penggunaan *Microsoft Office Form* secara daring pada Maret 2024, dengan respon yang diterima sebanyak 107 responden.

Hasil angket menunjukkan bahwa sebanyak 51,35% meyakini BPS “Siap” dalam menghadapi ataupun menerima perubahan, didukung juga dengan 10,81% yang menyatakan “Sangat Siap”. Meskipun demikian, persentase pegawai yang menyatakan “Tidak Siap” cukup besar, yaitu sebanyak 36,94%, dan juga didukung 0,90% yang menyatakan “Sangat Tidak Siap”. Selain itu, dari faktor-faktor yang mempengaruhi, dengan pengelompokkan, terkait dengan kesiapan dalam menghadapi ataupun menerima perubahan tersebut meliputi 12 faktor, sebagai berikut: 3 Besar faktor berpengaruh yaitu budaya organisasi (32,73%), komitmen (26,36%), dan kepemimpinan (20,91%). Hal ini diikuti oleh faktor teknologi (6,36%) dan keyakinan diri (3,64%) serta SDM (3,64%). Faktor lainnya yaitu sistem kerja (1,82%) dan sarana-prasarana, pelayanan prima, disiplin, kesejahteraan, keterlibatan pimpinan (masing-masing 0,91%).

Hasil dari angket menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi, komitmen, kepemimpinan, serta teknologi, sebagai faktor yang berperan besar mempengaruhi kesiapan BPS dalam menghadapi atau menerima perubahan, dalam konteks ini yaitu peran BPS dalam Satu Data Indonesia (SDI) dan sebagai organisasi pembina statistik di Indonesia. Hal ini selaras dengan beberapa penelitian yang menjadi referensi dalam penelitian. Pertama, adanya teori kesiapan menghadapi perubahan yang dikemukakan Weiner (2020; 2009) yaitu komitmen serta budaya organisasi. Kedua, Alolabi et al (2021), melalui penelitiannya mengungkapkan faktor pendukung kesiapan dalam perubahan yaitu *leadership*, *organization culture*, dan *technology*. Ketiga, Mathur et al (2023) menginvestigasi



variabel yang memberikan dampak pada kesiapan perubahan diantaranya yang paling utama adalah *leadership*, komitmen organisasional, serta budaya organisasi. Terakhir, Vaishnavi et al (2019) menyatakan dalam *conceptual framework* penelitiannya salah satu faktor yang memiliki kekuatan dalam mempengaruhi kesiapan perubahan dalam organisasi (*driving power*) yaitu budaya organisasi dan *technology advancement*. Temuan dari *theoretical* dan *empirical gaps* yang telah dijelaskan menarik untuk menjadi referensi dalam pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan di organisasi BPS dalam melihat kesiapannya dalam menghadapi atau menerima perubahan secara khusus dalam konteksnya peran BPS pada Satu Data Indonesia (SDI) dan sebagai organisasi pembina statistik di Indonesia.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Pelaksanaan penelitian akan dibatasi terkait dengan beberapa hal, yaitu: Waktu dan kegiatan penelitian akan dilakukan selama periode tujuh bulan dimulai dari Studi Literatur, Penyusunan Kerangka, Penyusunan Instrumen, Pengumpulan Data, Pengolahan dan Analisis Data, serta Penyusunan Laporan. Tempat penelitian akan dilakukan terhadap pegawai pada Badan Pusat Statistik yang terdistribusikan pada kantor BPS Pusat, BPS Provinsi, dan BPS Kabupaten/Kota seluruh Indonesia. Konteks penelitian dilakukan terkait dengan kesiapan BPS sebagai instansi Pembina dalam mewujudkan Satu Data Indonesia (SDI) dilihat dari teori kesiapan menghadapi perubahan (*readiness for change*) dan perspektif dari perilaku organisasi (*organizational behavior*).

### **1.4. Rumusan Masalah**

Masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini bersumber dari *gap research* yang sudah diuraikan pada latar belakang yang terdiri dari *empirical gap* dan *literature gap*. Untuk dapat mengisi celah/*gap* tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah menganalisis, menguji dan menemukan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan memberdayakan, dan kesiapan teknologi terhadap kesiapan menghadapi perubahan melalui komitmen organisasional terhadap pegawai pada Badan Pusat Statistik.

Dari rumusan masalah yang dilakukan, penelitian ini memiliki sepuluh pertanyaan penelitian:

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional?
- b. Apakah Kepemimpinan Memberdayakan berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional?
- c. Apakah Kesiapan Teknologi berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional?
- d. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh langsung terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan?
- e. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan?
- f. Apakah Kepemimpinan Memberdayakan berpengaruh langsung terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan?
- g. Apakah Kesiapan Teknologi berpengaruh langsung terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan?
- h. Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan?
- i. Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan?
- j. Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Kesiapan Teknologi terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa, menemukan, dan menguji:

- a. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.
- b. Pengaruh langsung Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Komitmen Organisasional.
- c. Pengaruh langsung Kesiapan Teknologi terhadap Komitmen Organisasional.
- d. Pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan.
- e. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan.
- f. Pengaruh langsung Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan.

- g. Pengaruh langsung Kesiapan Teknologi terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan.
- h. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan dengan mediasi Komitmen Organisasional.
- i. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan dengan mediasi Komitmen Organisasional.
- j. Pengaruh tidak langsung Kesiapan Teknologi terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan dengan mediasi Komitmen Organisasional.

Berdasarkan analisis dari penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat beberapa poin yang menjadi signifikansi ataupun kebaruan dalam penelitian ini. Kebaruan atau signifikansi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

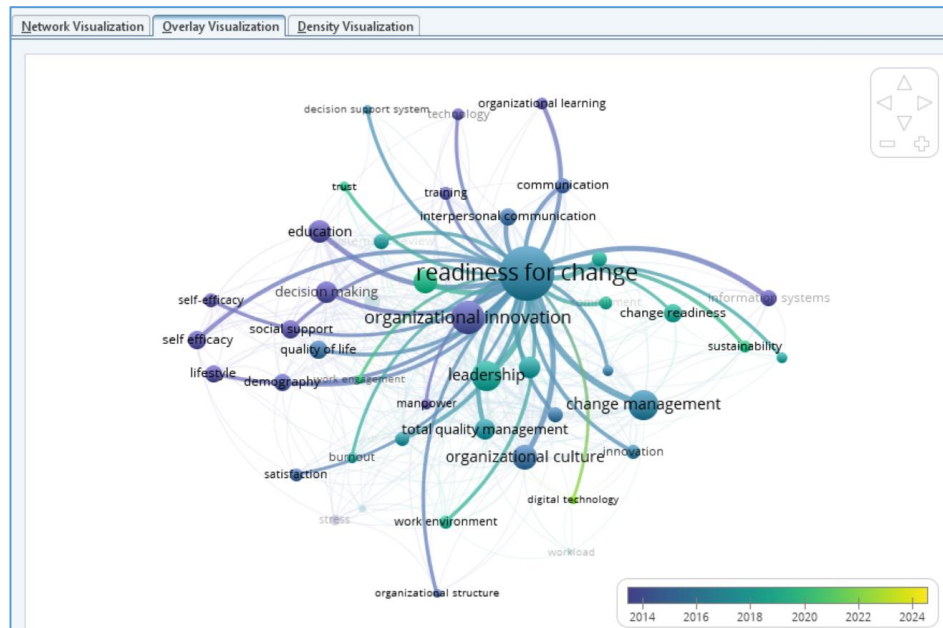
a. Subjek penelitian

Penelitian tentang kesiapan menghadapi perubahan sudah cukup banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan latar belakang yang berbeda-beda baik dari sektor publik/pemerintah atau dari sektor *private* (swasta) seperti bidang perbankan, telekomunikasi, transportasi, pendidikan, ataupun teknologi. Namun penelitian kesiapan menghadapi perubahan ataupun terkait dengan Satu Data Indonesia (SDI) dengan fokus pada Lembaga Pemerintah khususnya dalam bidang organisasi yang bergerak dalam bidang statistik, dengan pedoman regulasi pemerintah Indonesia masih sangat jarang ditemukan. Hal ini juga didukung dengan observasi yang telah dilakukan peneliti dimana belum pernah ada penelitian yang sesuai dan persis terkait variabel yang tertuang dalam judul pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Memberdayakan, dan Kesiapan Teknologi terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada Badan Pusat Statistik;

b. Model penelitian

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, model penelitian menggunakan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional telah cukup banyak digunakan, akan tetapi penelitian dengan penggunaan variabel khususnya pada Kepemimpinan Memberdayakan dan Kesiapan Teknologi

dengan mediasi Komitmen Organisasional yang berujung pada Kesiapan Menghadapi Perubahan secara spesifik pada organisasi publik atau instansi pemerintahan masih sangat jarang ditemukan ataupun adanya *literature gap* terkait hubungan antar variabel dengan mediasi Komitmen Organisasional. Hal ini juga dibuktikan berdasarkan pada hasil penelusuran menggunakan aplikasi Vos Viewer sebagai berikut:



Gambar 1.1 Hasil Visualisasi Vos Viewer

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat hubungan yang terjadi antar variabel dari Kesiapan Menghadapi Perubahan berhubungan langsung dengan Budaya Organisasi, *Leadership* (berfokus pada Transformational Leadership) dan Komitmen, namun masih adanya jarak terhadap Teknologi, dan bahkan tidak nampak adanya Kepemimpinan Memberdayakan. Penelusuran menggunakan kata kunci “Readiness for Change” terhadap judul, abstrak, ataupun kata kunci, dilakukan terhadap periode 10 tahun terakhir pada basis data yang ada pada Scopus (<https://www.scopus.com>) dengan penemuan ±1,305 dokumen. Artinya penelitian terkait judul penelitian yang dilakukan masih cukup terbuka luas untuk dapat dilakukan kajian lebih lanjut.

## 1.6. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi baik secara teoretis maupun praktis terhadap:

1. Kegunaan Teoretis
  - a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada bidang ilmu manajemen konsentrasi sumber daya manusia terkait pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan yang ada di Indonesia terkait kesiapan organisasi BPS sebagai instansi Pembina dalam mendukung Satu Data Indonesia (SDI) (Kesiapan Menghadapi Perubahan) dengan penelitian kuantitatif melalui pengaruh faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Memberdayakan, Kesiapan Teknologi, dan Komitmen Organisasional.
  - b. Memberikan andil bagi tema penelitian yang akan datang melalui bangunan teoritikal yang diajukan, dengan keterbatasan-keterbatasan yang belum dapat diuji secara empirik.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Memberikan gambaran bagi Pimpinan beserta *stakeholder* terkait termasuk tim manajemen perubahan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Menghadapi Perubahan pada Badan Pusat Statistik yang dapat membantu perumusan strategi serta pelaksanaannya yang tepat dengan kebutuhan organisasi.
  - b. Hasil penelitian juga diharapkan memberikan kontribusi pada tema pelaksanaan Satu Data Indonesia (SDI) yang berpedoman pada Proses Bisnis Statistik yang terintegrasi serta regulasi pendukungnya untuk dapat diterapkan pada tingkat instansi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dan juga pada tingkat nasional, serta kaitannya dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals) atau disebut juga dengan SDGs.