



Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Guru Generasi X

(The Effect of *Work Engagement* on Readiness for Change in Generation X Teachers.)

Nurul Afifah Basri*, Resekiani Mas Bakar

Department of Psychology, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

*Corresponding Author: Nurulfifahhl@email.com

Abstract

Education is now heavily influenced by the industrial revolution 4.0, which is marked by education making more use of digital technology. Educators who are active in schools are currently in the age of generation X and Y. A common problem that often occurs is that teachers of generation X have limitations with digital technology. However, because the responsibility as a teacher requires you to quickly adapt to changing situations and a changing work environment. This condition is referred to as readiness to change. The purpose of this study was to find out whether there is an effect of *Work Engagement* on readiness to change in Generation X teachers. Respondents to this study were Generation X teachers who were actively working in the city of Makassar, with a total of 180 people. Data collection techniques in this study used the *Work Engagement* and *Readiness to Change* scales. The results of the ordinal regression analysis show that there is an effect of *Work Engagement* on *Readiness to Change* with a significance value of 0.000. The results of the additional analysis found that the aspects of strength and absorption had an effect on readiness to change (0.738 and 0.998) and the aspects of dedication had no effect on readiness to change (0.000). This research provides implications in the form of information to generation x teachers regarding the impact of *Work Engagement* on readiness to change.

Keywords: Generation X Teachers, Readiness to Change, Work Engagement

Abstrak

Pendidikan sekarang telah banyak dipengaruhi oleh revolusi industri 4.0, yang ditandai dengan pendidikan lebih memanfaatkan teknologi digital. Tenaga pendidik yang aktif di sekolah saat ini berada pada usia generasi X dan Y. Masalah umum yang kerap terjadi adalah guru usia generasi X memiliki keterbatasan dengan teknologi digital. Namun karena tanggung jawab sebagai guru mengharuskan untuk segera beradaptasi dengan perubahan situasi dan lingkungan kerja yang berubah. Kondisi inilah yang dimaksud dengan kesiapan untuk berubah. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Work Engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada guru generasi X. Responden penelitian ini adalah guru generasi X yang aktif bekerja di kota Makassar, dengan jumlah 180 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Work Engagement* dan Kesiapan Untuk Berubah. Hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil analisis tambahan menemukan bahwa aspek vigor dan absorption berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah (0,738 dan 0,998) dan aspek dedication tidak berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah (0,000). Penelitian ini memberikan implikasi berupa informasi kepada guru generasi x terkait dampak *Work Engagement* terhadap kesiapan untuk berubah.

Kata Kunci: Guru Generasi X, Kesiapan Untuk Berubah, Work Engagement



© by the authors. Licensee by Pinisi Journal of Education

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY) International License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2020, Indonesia telah memasuki Industri Generasi 4.0 yang ditandai dengan perubahan drastis di berbagai bidang. Salah satu bidang yang mengalami perubahan adalah bidang pendidikan. Menurut Surani, (2019), pendidikan 4.0 adalah pendidikan yang terkena dampak revolusi industri 4.0 ditandai dengan pendidikan yang lebih banyak menggunakan teknologi digital (cyber system) dalam belajar dan mengajar. Pemerintah Indonesia juga telah melakukan beberapa upaya untuk mengikuti perubahan revolusi 4.0. Salah satu program yang dibuat adalah program merdeka belajar yang disusun oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Menurut Ditjen Dikti dalam Nehe, (2021) (Bakar & Usmar, 2022), program merdeka belajar diharapkan dapat menjawab tantangan era teknologi, yang dapat memberikan banyak peluang bagi siswa untuk berkembang baik di dalam maupun di luar sekolah. Tenaga pendidik yang bekerja di sekolah saat ini berada dalam Generasi Y dan X. Namun, masalah umum dengan teknologi digital adalah guru-guru Generasi X memiliki keterbatasan dalam hal teknologi digital. Ramadan dkk., (2022), mereka yang lahir pada Generasi X (individu yang saat ini berusia 42-57 tahun) masih belum mengetahui teknologi yang berkembang pesat.

Survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 16 responden guru, menunjukkan bahwa 100% responden menyatakan bahwa saat ini guru perlu memenuhi kualitas pendidik di era pendidikan 4.0, itu terlihat dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa guru perlu menguasai tentang teknologi digital untuk dapat mengikuti perubahan pendidikan 4.0. Namun, dari survei yang telah dilakukan 56,3% guru yang memiliki rentang usia 42 tahun hingga 57 tahun menyebutkan bahwa responden mengalami kesusahan dan terhambat dalam mengikuti perubahan pendidikan 4.0. Dari data tersebut menunjukkan karena tanggung jawab sebagai guru mengharuskan untuk segera beradaptasi dengan perubahan situasi dan lingkungan kerja yang berubah. Kondisi inilah yang dimaksud dengan kesiapan untuk berubah.

Armenakis dkk., (1993) mengemukakan bahwa kesiapan untuk berubah merupakan penilaian positif terhadap sikap dan perilaku terhadap perubahan. Vakola, (2014) juga mengemukakan kesiapan untuk berubah merupakan sikap proaktif dan positif terhadap suatu perubahan, yang juga dapat digambarkan sebagai kemauan pekerja untuk mendukung perubahan dan kepercayaan diri pekerja untuk berhasil dalam perubahan organisasi. Holt dkk., (2007) mengemukakan terdapat tiga faktor yang memengaruhi kesiapan untuk berubah, yaitu konten perubahan (merujuk pada apa yang diubah oleh organisasi, misalnya proses kerja dan perubahan manajemen), konteks organisasi (kondisi atau lingkungan karyawan saat terjadi perubahan), dan proses perubahan (bagaimana proses implementasi dari perubahan yang direncanakan berhasil, seperti kontribusi terhadap keterampilan dan keterlibatan kerja). Aidina dan Prihatsanti, (2017) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja yang kuat dan penuh konsentrasi merupakan bagian dari *work engagement*.

Berdasarkan hasil survei untuk pengambilan data kedua yang diperoleh sebanyak 32 responden guru generasi X, terdapat beberapa temuan yang ditemukan. Dalam hal menyelesaikan permasalahan yang tidak berjalan sesuai dengan pekerjaan, sebanyak 84,3% atau 27 responden menyatakan bahwa mereka tidak berusaha menyelesaikan permasalahan tersebut, sedangkan 15,6% atau 5 responden menjawab iya. Mengenai antusiasme dalam bekerja setelah perubahan kurikulum, sebanyak 59,3% atau 19 responden mengatakan bahwa mereka tidak antusias bekerja, sementara 40,6% atau 13 responden mengatakan bahwa mereka tidak antusias bekerja. Dalam hal

persepsi waktu terasa cepat berlalu saat bekerja, sebanyak 71,8% atau 23 responden mengatakan bahwa waktu tidak terasa cepat berlalu, sementara 28,2% atau 9 responden mengatakan bahwa waktu terasa cepat berlalu. Mengenai kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan, sebanyak 56,2% atau 18 responden mengatakan bahwa mereka tidak mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan, sementara 43,8% atau 14 responden mengatakan bahwa mereka mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan.

Kemudian, peneliti melakukan pengambilan data awal yang ketiga melalui wawancara kepada dua guru generasi X untuk menggali informasi yang lebih dalam terkait *Work Engagement* pada guru generasi X. Hasil data awal menunjukkan bagaimana gambaran responden memiliki *Work Engagement* yang rendah, terlihat dari jawaban yang diberikan dapat disimpulkan bahwa guru tidak memiliki semangat, kurangnya tindakan dan tidak menikmati pekerjaannya sebagai guru. Hasil data awal sebelumnya tidak sejalan dengan pemikiran Schaufeli dan Bekker (2003) (dalam Jatmika & Suryadi, 2021) yang menyebutkan bahwa *Work Engagement* yang tinggi ditandai dengan vigor (semangat), dedikasi, dan absorpsi.

Matthysen dan Harris, (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan hubungan praktis dan signifikan secara statistik antara kesiapan untuk berubah dan *work engagement*, itu ditandai dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi akan menghasilkan tingkat kesiapan yang tinggi untuk berubah. Selain itu, hasil penelitian dari Dewi dkk., (2021) mengemukakan *Work Engagement* merupakan faktor yang mempengaruhi kesiapan pergantian karyawan milenial, terlihat dari hasil penelitiannya yang menunjukkan semakin tinggi *job crafting* dan *Work Engagement* maka semakin tinggi kesiapannya untuk perubahan bagi karyawan milenial.

Meria dkk., (2022) (De Guzman et al., 2023) mengemukakan dalam hasil penelitiannya efikasi diri mempengaruhi kesiapan untuk berubah melalui variabel moderasi *work engagement*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kesiapan untuk berubah. Dalimunte dkk., (2022) menyebutkan ada pengaruh yang sangat signifikan kesiapan untuk berubah terhadap *work engagement*, dengan sumbangan efektif yang didapatkan sebesar 66,9%. Pembaruan dalam penelitian ini terkait dengan variabel memang sudah banyak yang meneliti, namun peneliti belum menemukan publikasi penelitian dalam konteks guru generasi X. Oleh karena itu, peneliti dalam penelitian ini akan berfokus pada pengaruh *Work Engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada guru generasi Tujuan menulis pendahuluan adalah mengantarkan pembaca kepada isi artikel. Sebagaimana abstrak, pendahuluan seharusnya juga berfungsi sebagai 'hook' yang menarik pembaca untuk meneruskan membaca artikel.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kesiapan Untuk Berubah

Kesiapan untuk berubah adalah sikap dan seluruh proses positif individu mengenai kesiapan atas perubahan. Keberhasilan kesiapan untuk berubah individu memberikan dampak baik bagi individu itu sendiri dan organisasinya. Desplaces, (2005) mengemukakan bahwa dalam konteks organisasi, kesiapan untuk berubah ditentukan oleh sejauh mana seorang individu ingin berpartisipasi dalam fungsi organisasi yang berbeda.

Holt et.al , (2007) mengemukakan kesiapan untuk berubah sebagai sikap pekerja mampu menerima dengan baik perubahan yang dipengaruhi oleh konten (apa yang akan diubah), proses (bagaimana perubahan terus berkembang), konteks (perubahan tersebut terjadi), dan individu (karakteristik mereka yang diminta untuk berubah). Fradipta dan Mulyana, (2021) mengemukakan kesiapan untuk berubah terus-menerus memiliki aspek yang hampir sama dengan kebutuhan akan perubahan, sehingga temuannya dapat bermanfaat bagi organisasi dan individu untuk mengelola perubahan di masa depan.

Aspek – aspek kesiapan untuk berubah terbagi atas empat, yaitu *Appropriateness*, *Change Efficacy*, *Personal Benefit*, dan *Organizational Support* (Holt et. al, 2007). Selain aspek, Holt et al., (2007) menyebutkan beberapa faktor – faktor kesiapan untuk berubah, yaitu *change content* (merujuk pada apa yang diubah oleh organisasi, misalnya proses kerja dan perubahan manajemen), *Organizational context* (kondisi atau lingkungan karyawan saat terjadi perubahan), dan *change process* (bagaimana proses implementasi dari perubahan yang direncanakan berhasil, seperti kontribusi terhadap keterampilan dan keterlibatan kerja).

2.2. Work Engagement

Work Engagement adalah keadaan positif pekerja yang terlibat dengan pekerjaannya, serta mampu mengekspresikan dirinya secara fisik dan kognitif dalam bekerja. W. B. Schaufeli et. al., (2006) mengemukakan *Work Engagement* sebagai pemikiran positif terkait pekerjaan dan aktualisasi diri yang memiliki karakteristik antusiasme, dedikasi, dan penerimaan. Kreitner dan Kinicki (dalam Warapsari, 2019) mengemukakan *Work Engagement* sebagaimana pekerja terlibat dan terikat dengan pekerjaannya.

Work Engagement memiliki tiga aspek, pertama *vigor* ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang sangat tinggi saat bekerja. Kedua, *dedication* ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dan ketiga, *absorption* ditandai dengan berkonsentrasi penuh dan sangat asyik dengan pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang sulit mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan.

2.3. Generasi X

Generasi X adalah generasi yang berada diantara baby boomers dan generasi y, generasi X merupakan individu yang lahir dikisaran tahun 1965 hingga tahun 1980 atau saat ini sedang berada pada usia 42 tahun hingga 57 tahun. Marty et.al., (2022) menyebutkan Generasi X sudah menggunakan teknologi komunikasi berupa Komputer sebagai alat untuk mengirim surat elektronik (email) menggunakan internet dalam berkomunikasi.

Hafifah, (2022) menyebutkan generasi X ditandai sebagai awal tahun perkembangan teknologi dan informasi. Pada tahun tersebut banyak bermunculan teknologi baru yang bermanfaat bagi kehidupan manusia, seperti penggunaan komputer, video game, televisi kabel, dan internet. Individu yang lahir di era generasi X, cenderung banyak akal, logis, dan pemecah masalah yang baik.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini, yaitu:

- Variabel Bebas (X) : *Work Engagement*
- Variabel Terikat (Y): Kesiapan Untuk Berubah

3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada guru generasi X. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka.

Populasi pada penelitian ini adalah guru yang berstatus aktif bekerja di sekolah. Adapun sampel pada penelitian ini adalah guru yang berstatus aktif bekerja di sekolah dan berada dalam usia generasi x yaitu antara 42 tahun hingga 57 tahun. Responden penelitian ini adalah guru generasi X yang aktif bekerja di kota Makassar, dengan jumlah 180 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yakni siapa saja yang bertemu dengan peneliti secara tidak sengaja dapat digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

3.3. Instrumen Penelitian

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Azwar, (2016) mengemukakan bahwa skala merupakan seperangkat pernyataan yang telah disusun berdasarkan tujuannya yakni untuk mengungkapkan atribut tertentu berdasarkan respon yang didapatkan dari pernyataan tersebut. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert. Skala likert dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Instrument penelitian yang pertama digunakan adalah skala kesiapan untuk berubah yang diadaptasi dari Ardiansyah, (2019). Alat ukur ini terdiri dari 15 item, berdasarkan empat aspek kesiapan untuk berubah menurut Holt et al., (2007). Instrument penelitian yang kedua digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang diadaptasi dari Khsaerah, (2019) Skala yang diadaptasi berdasarkan dari teori Schaufeli dkk., (2006). Alat ukur terdiri dari 15 item.

3.4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Azwar, (2016) mengemukakan teknik analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif. Kemudian, melakukan uji hipotesis berupa analisis regresi sederhana untuk memprediksi satu variabel dependen terhadap satu variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

- Hasil Deskriptif *Work Engagement*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *Work Engagement* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data hipotetik dan empirik *Work Engagement*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work Engagement</i>	15	75	45	10	18	74	46	9,3

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data hipotetik untuk variabel *Work Engagement* yang memiliki nilai mean 45, skor terendah (minimal) 15, skor tertinggi (maximum) 75, dan standar deviasi (SD) sebesar 10. Kemudian, untuk tabel empirik memiliki nilai mean 46, skor terendah 18, skor tertinggi 74, dan standar deviasi (SD) 9,3. Kemudian dilakukan kategorisasi, pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Kategorisasi dan intepretasi *Work Engagement*

Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
$X \geq 55$	155	86,1%	Tinggi
$35 \leq X \leq 55$	23	12,8%	Sedang
$X \leq 35$	2	1,1%	Rendah
<i>Total</i>	180	100%	

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa terdapat 2 guru yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang rendah dengan persentase sebesar 1,1%, kemudian terdapat 23 guru yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang sedang dengan persentase sebesar 12,8% dan terdapat 155 guru yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi dengan persentase sebesar 86,1%. Berdasarkan hasil persentase yang diperoleh, tingkat *Work Engagement* pada penelitian ini sebagian besar berada pada kategori tinggi.

- **Hasil Deskriptif Kesiapan Untuk Berubah**

Hasil analisis deskriptif pada variabel kesiapan untuk berubah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Data hipotetik dan empirik kesiapan untuk berubah

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work Engagement</i>	13	65	39	8,6	25	65	45	6,6

Berdasarkan tabel 3. diatas diperoleh data hipotetik untuk variabel kesiapan untuk berubah yang memiliki nilai mean 39, skor terendah (minimal) 13, skor tertinggi (maximum) 65, dan standar deviasi (SD) sebesar 8,6. Kemudian, untuk tabel empirik memiliki nilai mean 45, skor terendah 25, skor tertinggi 65, dan standar deviasi (SD) 6,6.

Tabel 4. Kategorisasi dan intepretasi kesiapan untuk berubah

Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
$X \geq 47,6$	132	73,3%	Tinggi

$30,4 \leq X \leq 47,6$	46	25,6%	Sedang
$X \leq 30,4$	2	1,1%	Rendah
<i>Total</i>	180	100%	

Berdasarkan tabel 4. di atas menunjukkan bahwa terdapat 2 guru yang memiliki tingkat kesiapan untuk berubah yang rendah dengan persentase sebesar 1,1%, kemudian terdapat 46 guru yang memiliki tingkat kesiapan untuk berubah yang sedang dengan persentase sebesar 25,6% dan terdapat 132 guru yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi dengan persentase sebesar 73,1%. Berdasarkan hasil persentase yang diperoleh, tingkat kesiapan untuk berubah pada penelitian ini sebagian besar berada pada kategori tinggi.

• Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 23 for windows. Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>B</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
<i>Work Engagement</i> – Kesiapan Untuk Berubah	0,219	0,048	0,164	0,003	Signifikan

Berdasarkan tabel 5. di atas bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Work Engagement* dan kesiapan untuk berubah pada guru generasi X, dengan nilai sebesar $r = 0,219$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$, $p < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Engagement* dan Kesiapan Untuk Berubah memiliki tingkat hubungan yang tinggi

4.2. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Work Engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada guru generasi x. Berdasarkan hasil yang diperoleh, diperlihatkan nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada guru generasi x. Makin tinggi work engagement, maka semakin tinggi pula kesiapan untuk berubah pada guru generasi x. Begitu pun sebaliknya semakin rendah *work engagement*, maka semakin rendah pula kesiapan untuk berubah pada guru generasi x.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Matthysen & Harris, (2018) menunjukkan hasil signifikan secara statistik antara *Work Engagement* dan kesiapan untuk berubah, itu ditandai dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi akan menunjukkan hasil yang tinggi pula untuk kesiapan untuk berubah. Hasil penelitian dari Dalimunte dkk., (2022) juga menunjukkan ada pengaruh yang sangat signifikan antara kesiapan untuk berubah dan *Work Engagement* dengan sumbangan efektif yang didapatkan adalah 66,9%. Dalam penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa semakin baik kesiapan untuk berubah maka semakin baik *work engagement*.

Peneliti juga menambahkan hasil wawancara kepada salah satu responden guru generasi X yaitu MN. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa responden memiliki *Work Engagement* pada aspek vigor, ditandai dengan jawaban responden MN yang mengatakan bahwa

walaupun jarak rumah dan sekolah tempat MN bekerja jauh, MN dapat langsung menuju ke sekolah apabila dihubungi oleh pemimpin walaupun tidak ada jam kerja. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian Hisbullah & Izzati, (2021) yang menyebutkan aspek vigor yang tinggi ditandai dengan kesediaan pekerja untuk mau berusaha penuh dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan nilai pada aspek *dedication* menunjukkan signifikan, berarti terdapat pengaruh antara aspek *dedication* dengan kesiapan untuk berubah. Wardani & Fatimah, (2020) juga menyebutkan pada hasil penelitiannya bahwa pekerja yang memiliki aspek *dedication* yang tinggi ditandai dengan keinginan untuk berusaha, tidak putus asa, dan gigih dalam menghadapi perubahan. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa guru generasi X dalam penelitian ini tidak putus asa dan gigih dalam menghadapi perubahan.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh MN, diperoleh informasi bahwa guru generasi X dapat mengajar di kelas walaupun suasana emosional kurang baik. Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari A. S. Nugroho. & Savira, (2019) yang menyebutkan bahwa aspek *dedication* yang baik ditandai dengan perasaan yang antusias dan inspiratif terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil signifikan pada nilai aspek *absorption*. Sama seperti aspek sebelumnya, *absorption* juga menunjukkan bahwa aspek ini memiliki pengaruh terhadap kesiapan untuk berubah. Meria dkk., (2022) mengemukakan *absorption* yang tinggi ditandai dengan pekerja dapat sepenuhnya berkonsentrasi penuh dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian ini dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa guru generasi X dalam penelitian ini menunjukkan sikap siap menghadapi suatu perubahan ditandai dengan dapat berkonsentrasi penuh akan pekerjaannya.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan pada MN untuk aspek *absorption*, responden menyebutkan bahwa responden tidak pernah merasa waktu terasa lama saat responden MN bekerja. Penjelasan tersebut sejalan dengan pengertian *absorption* menurut W. B. Schaufeli et al., (2006), yang menyebutkan bahwa *absorption* ditandai dengan pekerja merasa waktu berlalu dengan cepat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap kesiapan untuk berubah pada guru generasi X dalam penelitian ini. Bakker (A. S. Nugroho & Savira, 2019) mengemukakan pentingnya *Work Engagement* pada guru untuk kesiapan perubahan adalah untuk lebih mudah menularkan hal positif kepada siswa misalnya saat guru merasa antusias saat memberikan pembelajaran di depan kelas, antusias yang positif tersebut dapat menular kepada siswa.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu peneliti hanya memperoleh sampel di satu wilayah yaitu kota Makassar. Selain itu, keterbatasan dalam penelitian jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki tidak sebanyak perempuan sehingga sulit untuk digeneralisasikan. Keterbatasan lain dalam penelitian ini yaitu jumlah guru berdasarkan jenis instansi pendidikan juga tidak rata, dalam penelitian ini mayoritas responden guru generasi x merupakan guru SMP.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data guru generasi X dengan menggunakan metode analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap kesiapan guru generasi x untuk berubah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Engagement* maka semakin tinggi kesiapan untuk berubah pada guru generasi x, sebaliknya semakin rendah *Work Engagement* maka semakin rendah kesiapan untuk berubah pada guru generasi x.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 137–142.
- Ardiansyah, F. (2019). Komitmen Normatif dan Readiness for Change: Openness To Experience Sebagai Variabel Moderator. 1–43.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681–703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian* (P. Pelajar (ed.)).
- Bakar, R. M., & Usmar, A. P. M. (2022). Growth Mindset dalam Meningkatkan Mental Health bagi Generasi Zoomer. *IPTEK: Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 122–128.
- Dalimunte, A. H., Lubis, S. A., & Lubis, M. R. (2022). Pengaruh Moral Kerja dan Kesediaan Menghadapi Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1563–1573. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.910>
- De Guzman, A. J. B., Godoy, A. M., Nicodemus, M. M. C., Ramos, L. L. F., & Basilio, E. R. (2023). An Assessment on the Students' Level of Earthquake Awareness and Preparedness on "The Big One." *International Journal of Environment, Engineering and Education*, 5(3), 87–99.
- Desplaces, D. (2005). A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7(1). <https://doi.org/10.21818/001c.14568>
- Dewi, R. P., Wardhani, N. K., & Yudhawati, D. (2021). Readiness for Change ditinjau dari *Work Engagement* pada karyawan Millennial. *PROSIDING Temu Ilmiah Nasional*, 1(1).
- Fradipta, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 60–70.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan *Work Engagement* pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(5), 1–14. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41216>
- 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>
- Jatmika, D., & Suryadi, C. K. (2021). Hubungan Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Ibu Bekerja di Rumah (Work From Home) di Masa Pandemi Covid-19. *Psychopreneur Journal*, 5(1), 37–45. <https://doi.org/10.37715/psy.v5i1.2165>
- Matthysen, M., & Harris, C. (2018). The relationship between readiness to change and work engagement: A case study in an accounting firm undergoing change. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.855>
- Meria, L., Saukani, Prastyani, D., & Dudhat, A. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Self-Efficiency On Readiness To Change with *Work Engagement* Mediation. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 4(1), 75–86. <https://doi.org/10.34306/att.v4i1.242>

- Nehe, B. M. (2021). Analisis Konsep Implementasi Merdeka Belajar - Kampus Merdeka dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 di Masa Pandemi di STKIP Setia Budhi Rangkasbitung 2021. *Prosiding Seminar Nasional Setiabudhi*, 1(1), 13–19.
- Ningrum, O. A., & Salendu, A. (2021). Pengaruh Psychological Capital terhadap Individual Readiness for Change pada Karyawan Sales. *Jurnal Diversita*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan *Work Engagement* Pada Guru yang Memiliki Sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(2), 1–4.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192–202.
- Ramadan, D., Yulianti, I., Rizal, M. I., & Ikhsanudin, I. (2022). Vocational Education National Seminar (VENS) Pendidikan era cybergogy: Bagaimana strategi guru profesional untuk menghadapinya? 71–76.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work engagement: Bringing Clarity to the Concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). In *Work (Work engag*, pp. 10–24). <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, Susana, Vicente, G.-R. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiatur Hafifah, R. D. W. (2022). Pengaruh pola asuh Generasi X dan Generasi Y (Milenial) terhadap karakter anak usia dini. 4(1), 1–23.
- Surani, D. (2019). Studi literatur: Peran teknolog pendidikan dalam pendidikan 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 456–469.
- Vakola, M. (2014). What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(3), 195–209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2012-0064>
- Warapsari, E. B. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan bagian produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1137–1144.
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>