

Hubungan antara *Workplace Wellbeing* dengan *Readiness to Change* pada Guru SMK X

The Relationship between Workplace Well-being and Readiness to Change in Teachers at SMK X

Nadia Vita Nurul Aini*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: nadia.21076@mhs.unesa.ac.id

Desi Nurwidawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: desinurwidawati@unesa.ac.id

Abstrak

Guru ialah salah satu pendukung dalam perubahan pendidikan, sebab memiliki peran strategis sebagai *agent of change* yang berkontribusi terkait pembentukan karakter dan budaya di sekolah. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui korelasi antara *workplace well-being* dengan *readiness to change* pada guru SMK X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat korelasional. Pengambilan sampel secara jenuh diterapkan dalam teknik sampling, di mana subjek penelitian terdiri dari 100 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen skala ukur psikologis dari variabel *workplace well-being* dan variabel *readiness to change*. Analisis data pada penelitian ini menerapkan uji korelasi *pearson product moment* dan menggunakan perangkat lunak *JASP 17.03 for windows*. Hasil analisis data didapatkan bahwa kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi 0.710 dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Hal ini menyatakan bahwa hubungan antara *workplace well-being* dengan *readiness to change* termasuk kategori yang kuat. *Workplace well-being* yang semakin tinggi, maka *readiness to change* yang ditampilkan guru juga akan tinggi, begitu sebaliknya *workplace well-being* yang rendah, maka *readiness to change* yang ditampilkan guru rendah pula.

Kata kunci : *Workplace well-being, Readiness to change, Guru*

Abstract

Teachers are one of the supporters in educational change, because they have a strategic role as *agents of change* who contribute to character building and culture in schools. This study aims to determine the correlation between *workplace wellbeing* and *readiness to change* in SMK X teachers. This research uses quantitative methods that are correlational in nature. Saturated sampling was applied in the sampling technique, where the research subjects consisted of 100 teachers. The data collection technique used psychological measuring scale instruments from *workplace wellbeing* variables and *readiness to change* variables. Data analysis in this study applied the *Pearson product moment* correlation test and used *JASP 17.03 for windows* software. The results of data analysis showed that the two variables had a correlation coefficient of 0.710 with a significance value of 0.001 ($p < 0.05$). This states that the relationship between *workplace well-being* and *readiness to change* is in the strong category. The higher the *workplace well-being*, the higher the *readiness to change* shown by the teacher, and vice versa, the lower the *workplace well-being*, the lower the *readiness to change* shown by the teacher.

Key word : *Workplace well-being, Readiness to change, Teachers*

Article History	
Submitted : 09-06-2025 Final Revised : 19-06-2025 Accepted : 19-06-2025	<i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Pendidikan adalah suatu persiapan di masa depan yang memberikan manfaat jangka panjang sehingga memiliki dampak besar terhadap kemajuan suatu negara (Izzati & Nurwidawati, 2023). Dunia pendidikan memegang peran sentral dalam mempersiapkan generasi yang tangguh dan berdaya saing tinggi di era globalisasi yang terus berubah. Era globalisasi yang berkembang semakin pesat, menjadikan pendidikan tidak hanya sebagai sarana transfer ilmu, namun juga sebagai media pembentukan karakter siswa, keterampilan yang terus dikembangkan, serta mempersiapkan siswa dalam kebutuhan dunia kerja di masa mendatang (Nurlaili & Naufal, 2022; Khairiyah & Dewinda, 2022; Susianita & Riani, 2024). Dalam menghadapi perkembangan era globalisasi tersebut, sistem pendidikan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan zaman, termasuk dengan perubahan percepatan teknologi (Rizal et al., 2021). Perubahan ini bertujuan agar pendidikan tidak hanya mengejar ketertinggalan, akan tetapi juga menjadi motor penggerak kemajuan (Hanifah & Budiani, 2024).

Perubahan dalam pendidikan juga terjadi di SMK. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan sebuah institusi pendidikan dengan tanggung jawab untuk memberikan bekal dan kecakapan khusus sehingga dapat mempersiapkan peserta didik yang memiliki daya saing dan kesiapan untuk memasuki dunia profesional atau dunia kerja (Edi et al., 2017). Sekolah Menengah Kejuruan banyak tersebar di berbagai kota di Indonesia, salah satunya berada di Kota Surabaya. Salah satu Sekolah Menengah Kejuruan ini merupakan sekolah negeri yang memiliki 9 jurusan. Jurusan yang berbeda-beda pada Sekolah Menengah Kejuruan tersebut juga tidak terlepas dari keterlibatan para guru dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang sudah berubah menjadi serba digital sehingga menuntut para guru untuk dapat memiliki kesiapan dalam berubah.

Perubahan dalam dunia pendidikan bukanlah suatu hal yang mudah, karena membutuhkan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat. Guru merupakan salah satu pendukung dalam perubahan pendidikan, sebab memiliki peran strategis sebagai *agent of change* yang berkontribusi terkait pembentukan karakter dan budaya disekolah (Yasin et al., 2024). Peran ini tidak hanya sebatas pada aspek akademik, akan tetapi juga membimbing siswa dan mendukung siswa dalam pemanfaatan teknologi digital yang gencar di era globalisasi ini. Teknologi digital yang berkembang semakin pesat, membuat guru dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan mereka dalam penggunaan teknologi, sehingga guru dapat melakukan perubahan ketika mengadaptasi teknologi digital ke dalam sistem pembelajaran, serta menciptakan inovasi pembelajaran berbasis teknologi.

Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang menjadi lokasi penelitian ini mempunyai karakteristik yang bermacam-macam sesuai dengan jurusan masing-masing. Guru dengan kemampuan teknologi yang mumpuni digambarkan pada guru yang mengajar pada bidang rekayasa perangkat lunak, bisnis daring dan pemasaran, teknik komputer dan jaringan, produksi siaran program televisi, dan desain komunikasi visual. Guru dengan kemampuan perhitungan serta peradministrasian digambarkan pada guru yang mengajar jurusan akuntansi, manajemen perkantoran, manajemen logistik. Guru dengan kemampuan komunikasi dan multikulturalisme

digambarkan pada guru yang mengajar jurusan perhotelan. Oleh karena itu, guru memiliki berbagai macam karakteristik untuk mendukung proses pembelajaran kepada siswa.

Guru harus siap mengikuti setiap perubahan, kesiapan guru untuk berubah disebut dengan *readiness to change* (kesiapan untuk berubah). Kesiapan untuk berubah pada guru dapat berkontribusi pada keberhasilan perubahan yang terjadi di sebuah institusi pendidikan (Fradipta & Mulyana, 2021). Menurut Holt et al (2007) *readiness to change* didefinisikan sebagai sikap komprehensif yang dipengaruhi secara bersamaan oleh hal yang mengalami perubahan, cara perubahan tersebut dilaksanakan, keadaan dimana perubahan tersebut terjadi, dan karakteristik dari pihak yang diminta untuk melakukan perubahan. Menurut Jones et al., (2005) menyatakan *readiness to change* merupakan tanggapan positif individu terkait perubahan dan anggapan bahwa perubahan tersebut memberikan dampak yang positif bagi seluruh sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Rafferty et al., (2013) menyatakan *readiness to change* merupakan kondisi kognitif yang ada dalam diri individu terkait pandangan positif mengenai perubahan yang akan dilakukan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa *readiness to change* ialah kondisi individu yang siap dalam menghadapi perubahan dalam organisasinya sehingga dari perubahan tersebut memberi kontribusi positif, baik pada tingkat individu maupun tingkat organisasi.

Readiness to change memiliki 4 aspek menurut Holt et al., (2007) yaitu *appropriateness*, *management support*, *change efficacy*, dan *personally beneficial*. *Appropriateness* kondisi dimana individu yakin bahwa perubahan yang dilakukan sudah tepat, sehingga instansi mendapatkan manfaat dari perubahan yang akan dilakukan. *Management support* merupakan sejauh mana anggota instansi merasa bahwa atasan memberikan dukungan pada perubahan tersebut. *Change efficacy* kondisi dimana individu merasa yakin bahwa mereka akan berkinerja secara baik, sehingga mendapatkan keberhasilan atas perubahan tersebut. *Personally beneficial* merupakan suatu kebermanfaatannya dari perubahan yang dirasakan oleh individu.

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan pada Sekolah Menengah Kejuruan X dengan melakukan wawancara kepada 10 narasumber. Berdasarkan studi pendahuluan tersebut, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat fenomena *readiness to change* atau kesiapan untuk berubah pada guru SMK. Hal tersebut dibuktikan dengan sebuah pernyataan wakil kepala sekolah kurikulum bahwa sekolah tersebut telah menerapkan teknologi digital dalam proses pembelajarannya dengan adanya aplikasi Smart Class, guru juga dibekali pelatihan-pelatihan dalam penggunaan teknologi seperti halnya penggunaan teknologi AI (*Artificial Intelligence*) yaitu Gemini. Guru bisnis daring dan pemasaran juga mengatakan hal yang serupa bahwa adanya perubahan teknologi yang berbasis digital dan maraknya penggunaan AI sehingga sekolah memberikan fasilitas untuk guru dapat menambah wawasan sehingga bisa diterapkan pada proses pembelajaran, dibuktikan dengan pembelajaran menggunakan aplikasi Canva. Guru DKV mengatakan bahwa setiap hari jumat para guru bergiliran untuk mengisi pelatihan mengenai beberapa tema, sehingga para guru saling berbagi pengetahuan dan informasi yang didapat kepada sesama guru, beliau juga mengatakan bahwa pernah mendapatkan giliran untuk mengisi pelatihan tersebut yang berjudul media pembelajaran. Guru akuntansi mengatakan bahwa juga pernah mengisi pelatihan yang diadakan setiap 2 minggu sekali di hari jumat dengan membawakan materi AI gemini, dari penuturan beliau yang mendapatkan sertifikat *workshop* dari salah satu instansi sehingga beliau dipercaya untuk mengisi pelatihan tersebut. Guru manajemen logistik mengatakan penggunaan tablet saat ujian semester memudahkan guru dalam menilai hasil kerja siswa. Guru rekayasa perangkat lunak mengatakan sekolah telah membuat sistem informasi pembelajaran yang memudahkan dalam proses administrasi pembelajaran. Guru pertelevisian mengatakan bahwa absensi digital para siswa bisa diakses dengan mudah sehingga rekap absensi bisa langsung terbuat otomatis. Guru perhotelan mengatakan bahwa sudah memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran dengan menggunakan aplikasi google classroom serta google form. Penggunaan aplikasi

tersebut juga dilakukan oleh guru manajemen perkantoran dan guru teknik komputer dan jaringan yang menggunakan aplikasi canvas untuk menunjang proses pembelajaran. Berdasarkan pemaparan fenomena tersebut, guru-guru yang ada di SMK X memiliki kesiapan untuk berubah karena para guru dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada, mencerminkan sikap terbuka terhadap perubahan, dan saling mendukung perubahan dengan berbagi informasi dan pengalaman mengenai teknologi dalam pembelajaran.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *readiness to change* atau kesiapan untuk berubah menurut Holt, et al., (2007) diantaranya *change content*, *change process*, *internal context*, dan *individual characteristics*. *Change content* yang berfokus pada isi atau materi dari perubahan dan juga lebih kepada bagaimana individu merespons perubahan yang ada tersebut. *Change process* terkait dengan cara perubahan tersebut dilakukan, termasuk langkah-langkah dan strategi dalam pengimplementasiannya. *Internal context* yang mencakup lingkungan atau budaya organisasi tempat perubahan berlangsung, pada faktor ini juga bagaimana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan para individu sehingga mendorong peningkatan kesiapan individu dalam menghadapi situasi yang berubah. *Individual characteristics* yang mencakup kepribadian, sikap, persepsi, nilai, dan motivasi yang dimiliki oleh individu untuk berubah. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi tersebut, peneliti memilih variabel *workplace wellbeing* sebagai variabel bebas, sebab terdapat kesesuaian dengan fenomena yang ada di lapangan. *Workplace wellbeing* masuk ke dalam faktor *internal context* karena disebutkan bahwa pada faktor tersebut organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan para individu sehingga dapat meningkatkan kesiapan individu untuk berubah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara para guru yang mengajar mata pelajaran berbeda menunjukkan bahwa terdapat fenomena *workplace wellbeing* di sekolah SMK X tersebut. Guru akuntansi menyatakan bahwa dunia pendidikan yang terus berkembang dan berubah ke penggunaan teknologi digital sehingga para guru diminta untuk mempelajari teknologi digital seperti AI dan aplikasi lainnya membuat para guru harus mengasah kemampuan dan mencari tahu informasi terkait penggunaan teknologi tersebut, namun para guru tidak serta merta dibiarkan oleh sekolah mempelajari hal tersebut seorang diri. Sekolah memberikan fasilitas berupa pelatihan setiap 2 minggu sekali di hari jumat, sehingga menunjang perubahan yang ada untuk dapat menambah keterampilan dalam penggunaan teknologi digital. Pernyataan tersebut juga didukung oleh guru bisnis daring dan pemasaran. Mereka mengatakan bahwa ketika para guru ingin menambah wawasan dan hal tersebut dirasa bermanfaat untuk proses pembelajaran kedepannya, maka para guru dapat meminta izin kepada wakil kepala sekolah SDM untuk mengikuti kegiatan tersebut. Guru DKV mengatakan bahwa adanya pelatihan teknologi digital tersebut membuat pekerjaan semakin dimudahkan, seperti halnya ketika akan membuat PPT namun teks berada di Microsoft Word tidak perlu lagi mengetiknya karena terdapat aplikasi Canva yang memudahkan jika file Ms. Word di upload pada aplikasi Canva maka langsung otomatis terbentuk PPT, dengan begitu beliau merasa termudahkan sehingga keseimbangan kerja tetap terjaga. Guru manajemen logistik dan guru manajemen perkantoran mengatakan bahwa kepala sekolah dan jajarannya sangat mendukung perubahan pembelajaran digital dibuktikan dengan tersediannya wifi yang bisa di akses oleh semua warga sekolah. Guru rekayasa perangkat lunak mengatakan bahwa dari perubahan ini beliau mendapatkan manfaat dengan bisa mengajar lebih mudah karena materi bisa diakses kapanpun dan dimanapun. Guru perhotelan mengatakan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi serta arahan terhadap perubahan pembelajaran digital. Guru teknik komputer dan jaringan serta guru produksi siaran program televisi mengatakan bahwa perubahan ini didukung oleh fasilitas dari segi sarana serta prasarana yang disediakan oleh sekolah seperti, tablet untuk ujian siswa, komputer untuk pembelajaran siswa, jurnal mengajar online untuk diisi guru setiap hari, wifi yang cukup untuk diakses guru dan siswa. Dari pemaparan fenomena yang ada

menunjukkan adanya *workplace wellbeing* atau kesejahteraan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan *readiness to change* para guru dalam menghadapi perubahan pembelajaran teknologi digital ini.

Menurut Cvenkel (2020) *workplace wellbeing* didefinisikan sebagai suatu kesejahteraan yang didapatkan oleh individu di tempat kerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan individu yang bertujuan mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan di tempat kerja, yang memberikan efek positif bagi instansi. Menurut Zheng et al., (2015) *workplace wellbeing* merupakan kondisi kognitif karyawan terhadap kepuasan yang diperolehnya ditempat kerja, serta pengalaman emosional, psikologis, dan kesehatan yang dirasakan di tempat kerja. Menurut Shield (2007) *workplace wellbeing* merupakan suatu kesejahteraan yang diperoleh karyawan yang dapat berupa dukungan baik dari teman rekan kerja, atasan kerja, lingkungan kerja, dan upah kerja yang didapatkan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa *workplace wellbeing* merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki perasaan kesejahteraan di tempat kerja dengan dukungan dari lingkungan kerja sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Individu dikatakan sejahtera di tempat kerjanya apabila bisa menunjukkan sikap saling mendukung dengan cara yang membangun di antara sesama rekan kerja sehingga dapat terwujud tujuan organisasi tersebut.

Workplace wellbeing memiliki tiga aspek menurut Cvenkel (2020) yaitu perspektif kesejahteraan individu, perspektif kesejahteraan kelompok, dan perspektif kesejahteraan organisasi. Perspektif kesejahteraan individu merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan yang mencakup perasaan positif dan berdampak pada kesehatan mental, serta dukungan spiritual yang ada di lingkungan kerja. Perspektif kesejahteraan kelompok merupakan kesejahteraan di tempat kerja yang berfokus pada hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang lain, kepemimpinan yang mendukung, adanya relasi dengan pimpinan, dan pemangku kepentingan. Perspektif kesejahteraan organisasi merupakan kesejahteraan di tempat kerja yang berfokus pada kesejahteraan humanistik, finansial organisasi, program kesehatan, dan kebijakan di tempat kerja.

Penelitian terkait *readiness to change* telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, misalnya penelitian dari Akhbar et al (2020) dengan judul “Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah” temuan penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan kesejahteraan kerja terhadap sikap siap terkait perubahan di instansi tersebut. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Budiani et al (2020) dengan judul “Peran Kepercayaan Diri dan Kemampuan *Multitasking* terhadap *Readiness to Change* pada Mahasiswa”, penelitian tersebut mendapatkan hasil penelitian bahwa terdapat korelasi antara rasa percaya diri dan kemampuan *multitasking* dengan kesiapan untuk berubah pada mahasiswa. Penelitian lainnya oleh Sastaviana (2022) dengan judul “*The Role of Psychological Capital on Employee’s Readiness for Change in Covid-19 Pandemic Era*” temuan penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara modal psikologis dan kesiapan karyawan untuk berubah. Penelitian oleh Fitriyah dan Laksmiwati (2022) dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan PT. X” temuan tersebut menegaskan keterkaitan signifikan antara iklim organisasi dan kesiapan karyawan PT. X untuk beradaptasi dengan perubahan. Penelitian Anggraini dan Budiani (2023) dengan judul “Hubungan antara *Work Engagement* dan *Knowledge Sharing Behavior* dengan *Readiness to Change* pada karyawan” hasil studi menunjukkan korelasi yang kuat antara keterlibatan kerja serta perilaku berbagi pengetahuan dengan kesiapan berubah karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, khususnya dalam hal variabel bebas dan subjek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas *psychological capital*, *work engagement*, *knowledge sharing behavior*, kepercayaan diri, kemampuan *multitasking*, dan iklim organisasi, melainkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel bebas *workplace wellbeing*. Penelitian terdahulu

menggunakan subjek karyawan di salah satu perusahaan dan mahasiswa, melainkan pada penelitian saat ini menggunakan subjek guru di Sekolah Menengah Kejuruan X. Sependek pengetahuan peneliti belum ditemukan penelitian mengenai penelitian *workplace wellbeing* dengan *readiness to change* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai fenomena tersebut.

Pentingnya penelitian *workplace wellbeing* dengan *readiness to change* di Sekolah Menengah Kejuruan sebab pada dunia pendidikan juga terus mengalami perubahan seiring berkembangnya era teknologi digital. Teknologi AI yang semakin marak dan beralihnya pembelajaran yang serba digital mulai dari absen digital hingga ujian secara digital, membuat para guru harus terus mengasah keterampilannya terkait penggunaan teknologi digital. Guru harus siap untuk melakukan perubahan pembelajaran dari konvensional ke digital. Hal tersebut menjadi tantangan bagi guru dalam proses pembelajaran. Dukungan dari lingkungan kerja turut berperan dalam menentukan kesiapan guru untuk melakukan perubahan. Guru yang merasa bahwa kesejahteraan di tempat kerjanya terjamin karena sekolah memberikan fasilitas berbagai pelatihan untuk mengasah keterampilan penggunaan teknologi digital membuat guru siap melakukan perubahan.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan oleh peneliti, dengan demikian peneliti terdorong untuk meneliti hubungan antara *workplace wellbeing* dengan *readiness to change* pada Guru SMK X.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional karena untuk menganalisis hubungan antara variabel *workplace wellbeing* dengan *readiness to change*. Menurut Creswell & Creswell (2018) metode penelitian kuantitatif adalah serangkaian konstruk atau variabel yang saling terkait yang kemudian dibentuk menjadi hipotesis untuk menentukan hubungan di antara variabel. Metode kuantitatif memanfaatkan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data yang kemudian dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian (Jannah, 2018). Sampel pada penelitian ini sejumlah 35 guru yang digunakan sebagai sampel untuk uji coba instrumen dan 100 guru digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data

Skala psikologi yang dijadikan sebagai instrumen penelitian yaitu skala *readiness to change* yang disusun berdasarkan teori Holt et al (2007) dan skala *workplace wellbeing* disusun oleh peneliti berdasarkan teori Cvenkel (2020). Skala likert digunakan untuk sistem penilaian dalam penelitian ini.

Hasil uji coba skala psikologi dari kedua variabel yang diujikan pada 35 guru berikutnya akan dilakukan pengujian daya beda item dan reliabilitas. Uji daya beda item menggunakan *item-rest correlation*. Item dengan nilai > 0.300 maka item tersebut dinyatakan valid.

Variabel *readiness to change* memiliki 36 item, dengan item yang valid sejumlah 35 item. Item valid tersebut memiliki rentang nilai sebesar 0,458-0,832. Variabel *workplace wellbeing* memiliki 36 item, dengan item yang valid sejumlah 32. Item valid tersebut memiliki rentang nilai sebesar 0,388-0,883.

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi hubungan antar item. Uji reliabilitas yang sudah dilakukan

mendapatkan nilai sebesar 0.973 untuk variabel *readiness to change* dan nilai sebesar 0.968 untuk variabel *workplace wellbeing*.

Analisis data

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dibantu dengan *software JASP 17.3 for windows*. Data dengan nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil

Peneliti mengkalkulasi tahapan skoring dari kuesioner kedua variabel yang telah dibagikan kepada subjek penelitian. Setelah itu, peneliti melanjutkan ke tahap pengolahan data. Proses pengolahan data ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai *mean* (rata-rata), *min* (nilai minimal), *max* (nilai maksimal), dan standar deviasi, yang hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Workplace Wellbeing</i>	100	119	152	135.58	7.867
<i>Readiness to Change</i>	100	127	168	147.13	9.034

Diketahui pada tabel deskriptif statistik bahwa subjek dalam penelitian ini sejumlah 100 guru di SMK X. Berdasarkan perolehan hasil pada tabel deskriptif statistik di atas, nilai *mean* hasil penelitian variabel *workplace wellbeing* sebesar 135,58 dengan skor tertinggi 152 dan skor terendah 119. Nilai *mean* hasil penelitian variabel *readiness to change* sebesar 147,13 dengan skor tertinggi 168 dan skor terendah 127. Hasil standar deviasi variabel *workplace wellbeing* sebesar 7,867 dan pada variabel *readiness to change* sebesar 9,034. Heterogenitas ini terjadi karena adanya faktor demografis, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan guru pada setiap jurusan yang berbeda-beda.

Peneliti melakukan pengkategorian pada kedua variabel dengan mendapatkan hasil pengkategorian variabel *workplace wellbeing* sebanyak 21 guru memiliki tingkat *workplace wellbeing* yang tinggi setara dengan 21%. Guru dengan tingkat *workplace wellbeing* sedang sebanyak 66 guru setara dengan 66%. Guru dengan tingkat *workplace wellbeing* yang rendah sebanyak 13 guru setara dengan 13%. Hasil pengkategorian variabel *readiness to change* mendapatkan sebanyak 19 guru memiliki tingkat *readiness to change* yang tinggi setara dengan 19%. Guru dengan tingkat *readiness to change* sedang sebanyak 71 guru setara dengan 71%. Guru dengan tingkat *readiness to change* yang rendah sebanyak 10 guru setara dengan 10%.

Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnov digunakan dalam uji normalitas untuk mengidentifikasi apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dibantu dengan *software JASP 17.3 for windows*. Data dengan nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dari kedua variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Sig. (p)	Keterangan
<i>Workplace Wellbeing</i>	0.662	Distribusi data normal
<i>Readiness to Change</i>	0.555	Distribusi data normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *workplace wellbeing* dan *readiness to change* memiliki sebaran data yang berdistribusi normal, hal ini terlihat dari nilai kedua variabel yang memiliki signifikansi > 0.05 ($p > 0.05$).

Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *workplace wellbeing* dengan variabel *readiness to change*. Penelitian ini merumuskan hipotesis yang berbunyi “Terdapat hubungan antara *Workplace Wellbeing* dengan *Readiness to Change* pada Guru SMK X”. *Correlation Product Moment* digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini dan pengujian hipotesis tersebut menggunakan bantuan *software JASP 17.3 for windows*. Interpretasi hubungan antar variabel memiliki rentang nilai 0 hingga 1 dengan tingkat hubungan sangat rendah hingga sangat kuat yang didasarkan pada kriteria pedoman korelasi menurut Sugiyono (2013).

Tabel 3. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000-0.199	Sangat Rendah
0.200-0.399	Rendah
0.400-0.599	Sedang
0.600-0.799	Kuat
0.800-1.000	Sangat Kuat

Data dengan nilai signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan berhubungan, dan data dengan nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan tidak berhubungan. Berikut hasil perhitungan uji hipotesis penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel		<i>Workplace Wellbeing</i>	<i>Readiness to Change</i>
1. <i>Workplace Wellbeing</i>	Pearson's <i>r</i>	-	-
	<i>p</i> -value	-	-
2. <i>Readiness to Change</i>	Pearson's <i>r</i>	0.710	-
	<i>p</i> -value	< 0.001	-

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi antar variabel sebesar 0.001 ($p < 0.05$) hasil tersebut menunjukkan signifikansi dibawah 0.05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace wellbeing* dengan *readiness to change* pada guru SMK X. Hasil koefisien korelasi antara variabel *workplace wellbeing* dan *readiness to change* mendapatkan nilai sebesar 0.710 ($r = 0.710$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *workplace wellbeing* dan *readiness to change* memiliki korelasi yang kuat.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara *workplace wellbeing* dengan *readiness to change* pada guru SMK X. Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara *workplace wellbeing* dengan *readiness to change* pada guru SMK X”. Berdasarkan studi yang sudah dilaksanakan kepada 100 guru di SMK dan diuji menggunakan *correlation product moment* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.05$) antara variabel *workplace wellbeing* dan *readiness to change*. Temuan ini menunjukkan hubungan signifikan antar variabel, sehingga hipotesis diterima. Uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.710 ($r = 0.710$).

Koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada tingkat yang kuat. Skor koefisien korelasi tidak hanya menunjukkan sejauh mana hubungan, tetapi juga arah antara variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu *workplace wellbeing* dan *readiness to change* menunjukkan arah yang positif pada koefisien korelasinya. Berdasarkan hal tersebut, hubungan antara kedua variabel adalah searah, hal ini berarti jika semakin besar *workplace wellbeing* maka semakin besar pula *readiness to change*, sebaliknya jika *workplace wellbeing* kecil maka *readiness to change* pada guru akan semakin kecil juga.

Hasil penelitian yang dilakukan pada guru SMK X menunjukkan guru memiliki *workplace wellbeing* dengan tingkat tinggi sebanyak 21 (21%), tingkat sedang sebanyak 66 (66%), dan tingkat rendah sebanyak 13 (13%). Guru juga menunjukkan memiliki *readiness to change* dengan tingkat tinggi sebanyak 19 (19%), tingkat sedang sebanyak 71 (71%), dan tingkat rendah sebanyak 10 (10%). Hasil penelitian juga memperoleh data statistik deskriptif, dengan rata-rata skor untuk variabel *workplace wellbeing* adalah 135.58, dengan nilai paling tinggi mencapai 152 dan nilai paling rendah senilai 119. Sementara itu, rata-rata skor pada variabel *readiness to change* adalah 147.13, dengan skor tertinggi 168 dan skor terendah 127. Nilai standar deviasi untuk *workplace wellbeing* tercatat sebesar 7.867, sedangkan untuk *readiness to change* sebesar 9.034. Variasi atau heterogenitas ini disebabkan oleh perbedaan demografis, seperti usia, jenis kelamin, lama masa kerja, serta perbedaan jurusan tempat guru mengajar.

Readiness to change didefinisikan sebagai sikap yang bersifat menyeluruh, dipengaruhi secara bersamaan oleh aspek yang diubah, cara perubahan diterapkan, kondisi lingkungan saat perubahan terjadi, serta karakteristik orang yang terlibat dalam perubahan (Holt et al., 2007). Guru diharapkan untuk bersiap dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang muncul dalam bidang pendidikan, karena para guru yang akan langsung mengimplementasikan perubahan tersebut dalam proses belajar-mengajar di sekolah (Hanifah & Budiani, 2024). Berdasarkan sikap *readiness to change* guru yang diamati peneliti di lapangan, guru berupaya untuk beradaptasi pada perubahan pembelajaran konvensional ke digital. Guru mencoba menggunakan metode pembelajaran digital dengan memanfaatkan aplikasi Smart Class, Google Classroom, dan Canva. Perubahan pembelajaran tersebut membuat guru harus siap menghadapi perubahan pembelajaran yang serba digital dan merasakan manfaat dari pembelajaran digital yang akan membantu meringankan pekerjaannya.

Readiness to change memiliki empat aspek menurut Holt et al (2007), diantaranya *appropriateness*, *management support*, *change efficacy*, dan *personally beneficial*. Berdasarkan analisis data penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata per aspek *appropriateness* sebanyak 4.28, aspek *management support* sebanyak 4.18, aspek *change efficacy* sebanyak 4.12, dan aspek *personally beneficial* sebanyak 4.21. Berdasarkan hasil tersebut, aspek *appropriateness* pada guru SMK X perlu untuk dipertahankan dan aspek *change efficacy* pada guru SMK X perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan hasil dari penelitian, aspek *appropriateness* memiliki rata-rata tertinggi diantara aspek yang lain yaitu 4.28. Aspek *appropriateness* merupakan kondisi individu yakin bahwa perubahan yang dilakukan sudah tepat, serta terdapat alasan yang logis dalam perubahan tersebut, sehingga instansi mendapatkan manfaat dari perubahan yang akan dilakukan. Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan, perubahan pembelajaran digital dipandang sebagai langkah yang tepat untuk diterapkan di SMK X. Perubahan sistem pembelajaran konvensional ke digital dinilai sudah sewajarnya dilakukan seiring dengan perkembangan teknologi yang marak. Para guru juga meyakini bahwa mampu menyampaikan materi pembelajaran melalui platform digital seperti aplikasi Smart Class, Google Classroom, dan Canva. Sekolah pun akan memperoleh manfaat dari diterapkannya pembelajaran digital dengan meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Oleh karena itu, perubahan pembelajaran digital tidak dianggap sebagai beban, melainkan untuk mendorong kemajuan pendidikan yang lebih adaptif.

Aspek kedua adalah *personally beneficial* dengan nilai rata-rata sebesar 4.21. Aspek *personally beneficial* merupakan kebermanfaatan dari perubahan yang dirasakan oleh individu untuk meningkatkan pencapaian dan keberhasilan diri. Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan, perubahan ini membuka kesempatan untuk memperoleh pengetahuan baru serta meningkatkan kompetensi terkhusus dalam bidang teknologi digital bagi guru. Guru juga merasa dimudahkan dalam ikut serta pelatihan-pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan baru, sehingga mampu membawa perubahan positif dalam gaya pengajaran yang menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan siswa di era modern berbasis digital. Selain itu, adanya kolaborasi dan berbagi pengetahuan sesama rekan kerja dapat memperkaya

pengetahuan antar guru sehingga dalam jangka panjang, penerapan perubahan pembelajaran digital akan memberikan manfaat yang signifikan bagi guru.

Aspek ketiga adalah *management support* dengan nilai rata-rata sebesar 4.18. Aspek *management support* merupakan individu merasa pimpinan menunjukkan komitmen dan memberikan dukungan terhadap perubahan yang sedang dijalankan. Hal ini tercermin berdasarkan adanya komitmen yang kuat dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah terhadap pembelajaran digital. Kepala sekolah dan jajarannya juga menekankan pentingnya perubahan sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Guru merasa bahwa kepala sekolah telah memberikan arahan dan dukungan dalam pelaksanaan perubahan dengan menyediakan fasilitas yang diperlukan. Kepala sekolah juga menjadi panutan dalam proses adaptasi terhadap pembelajaran digital, antusiasme dan keterlibatan kepala sekolah beserta jajarannya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelaksanaan pembelajaran digital yang efektif.

Aspek keempat *change efficacy* dengan nilai rata-rata sebesar 4.12. Aspek *change efficacy* merupakan individu memiliki kemampuan, keyakinan, dan keterampilan dalam melakukan perubahan. Guru SMK X memiliki tekad dan kemampuan untuk terus belajar terkait hal yang dibutuhkan demi mendukung keberhasilan pembelajaran digital. Pengalaman yang dimiliki guru dapat memudahkan adaptasi dan melaksanakan tugas dalam menghadapi tantangan perubahan pembelajaran digital. Keterampilan yang dimiliki guru juga membuat guru dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan pembelajaran digital akan meningkatkan rasa percaya diri. Para guru juga menunjukkan semangat positif dan keyakinan yang kuat dalam menghadapi proses perubahan, serta mampu menyesuaikan diri untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *readiness to change* menurut Holt, et al (2007) diantaranya *change content*, *change process*, *internal context*, dan *individual characteristic*. Faktor *internal context* yang mencakup lingkungan atau budaya organisasi tempat perubahan berlangsung, pada faktor ini juga bagaimana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan para individu sehingga dapat meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Kesejahteraan di lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga disebut *workplace wellbeing*. Menurut Cvenkel (2020) *workplace wellbeing* didefinisikan sebagai suatu kesejahteraan yang didapatkan oleh individu di tempat kerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan individu yang bertujuan menjaga kesehatan fisik dan mental di tempat kerja sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja instansi. Pada dunia pendidikan kebutuhan guru juga perlu diperhatikan oleh sekolah (Izzati & Nurwidawati, 2023). Guru yang terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja, maka akan memiliki perasaan sejahtera di tempat kerja.

Workplace wellbeing memiliki tiga aspek menurut Cvenkel (2020) yaitu perspektif kesejahteraan individu, perspektif kesejahteraan kelompok, dan perspektif kesejahteraan organisasi. Berdasarkan analisis data penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata per aspek perspektif kesejahteraan individu sebanyak 4.34, aspek perspektif kesejahteraan kelompok sebanyak 4.22, dan aspek perspektif kesejahteraan organisasi sebanyak 4.14. Berdasarkan hasil tersebut, aspek perspektif kesejahteraan individu pada guru SMK X perlu untuk dipertahankan dan aspek perspektif kesejahteraan organisasi pada guru SMK X perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan hasil dari penelitian, aspek perspektif kesejahteraan individu memiliki rata-rata tertinggi diantara aspek yang lain dengan nilai rata-rata 4.34. Aspek perspektif kesejahteraan individu adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan yang mencakup perasaan positif dan berdampak pada kesehatan mental, serta dukungan spiritual yang ada di lingkungan kerja. Berdasarkan fenomena di lapangan guru merasa percaya diri dan bahagia saat berada di sekolah untuk mengajar siswa. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan produktif, hal tersebut juga tak lepas dari dukungan kepala sekolah yang memberikan dukungan dalam kegiatan pembelajaran. Guru dapat menjaga semangat dan energinya dikarenakan suasana kerja yang mendukung dan sehat. Sekolah juga menyediakan fasilitas kesehatan dan kegiatan rutin seperti senam yang membantu menjaga kebugaran fisik para guru. Sekolah juga menjunjung tinggi toleransi antar umat beragama dan menyediakan ruang ibadah yang memadai, sehingga guru dapat menjalankan ibadah dengan leluasa. Hal tersebut membuat guru merasa dihargai, diterima, dan nyaman dalam menjalankan tugas di lingkungan sekolah.

Aspek kedua adalah perspektif kesejahteraan kelompok dengan nilai rata-rata 4.22. Aspek perspektif kesejahteraan kelompok merupakan kesejahteraan di tempat kerja yang menekankan pada hubungan interpersonal antara karyawan dengan rekan kerja yang lain, kepemimpinan yang mendukung,

adanya relasi dengan pimpinan, dan pemangku kepentingan. Aspek ini tercermin dari guru menjalin komunikasi yang efektif antara rekan kerja maupun kepala sekolah, sehingga menghasilkan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Para guru dapat memahami karakteristik rekan kerjanya yang dapat membantu dalam membangun kolaborasi yang efektif. Kepala sekolah juga memberikan perhatian kepada para guru serta mendukung pemberdayaan guru dalam keberhasilan pembelajaran digital. Adanya kolaborasi antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan para guru dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah. Para guru juga saling memberi dukungan dan saran satu sama lain ketika menghadapi tantangan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang solid dan kondusif untuk dapat melaksanakan perubahan pembelajaran digital secara optimal.

Aspek ketiga adalah perspektif kesejahteraan organisasi dengan nilai rata-rata 4.14. Aspek perspektif kesejahteraan organisasi merupakan kesejahteraan di tempat kerja yang berfokus pada kesejahteraan humanistik, finansial organisasi, program kesehatan, dan kebijakan di tempat kerja. Guru SMK X merasakan adanya perhatian dan apresiasi yang baik dari kepala sekolah, baik itu dalam bentuk perlakuan sehari-hari maupun dukungan terhadap kinerja guru. Sekolah juga menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan guru, termasuk kesehatan mental dan adanya pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sekolah juga memberikan alokasi dana yang cukup untuk mendukung berbagai kegiatan serta pengembangan kompetensi guru, pengelolaan keuangan juga dilakukan secara transparan. Adanya peraturan yang jelas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan guru juga berkomitmen untuk menerapkan peraturan yang berlaku secara konsisten.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *readiness to change* berkorelasi positif dengan tingkat *workplace wellbeing*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Akhbar et al (2020), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kesejahteraan kerja dan kesiapan menghadapi perubahan, dengan makna bahwa perasaan sejahtera yang dimiliki karyawan maka karyawan akan lebih siap dengan adanya perubahan di instansinya, namun sebaliknya karyawan yang tidak merasa sejahtera maka akan mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan organisasi. Penelitian Munawaroh & Fitriati (2022), yang mengungkapkan bahwa kesejahteraan di lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan individu untuk beradaptasi dengan perubahan. Penelitian Budiani et al (2020), yang menjelaskan terdapat korelasi terkait variabel independen yaitu kemampuan *multitasking* dan kepercayaan diri dengan variabel dependen yaitu *readiness to change*, dengan makna bahwa apabila subjek memiliki rasa percaya diri dan kemampuan *multitasking* tinggi maka akan tinggi pula *readiness to change* yang dimunculkan oleh subjek, begitu juga sebaliknya ketika subjek rasa percaya diri dan kemampuan *multitasking* yang dimiliki rendah maka *readiness to change* yang dimunculkan akan rendah. Penelitian Zulkarnain et al (2024), yang menemukan bahwa *commitment* dan *employee engagement* memiliki dampak signifikan terhadap *readiness to change*. Karyawan yang memperlihatkan komitmen serta keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan cenderung lebih memperlihatkan kesiapan dan keterbukaan terkait perubahan yang ada. Karyawan yang siap berubah juga lebih cenderung memandang perubahan sebagai sebuah tantangan, bukan hambatan. Penelitian Meria et al (2023), yang mengungkapkan bahwa modal psikologis, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah. Kemudian, keterlibatan kerja dapat memediasi pengaruh modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah. Dosen yang memiliki modal psikologis yang baik, maka akan merasa siap terkait adanya perubahan di instansi. Begitu pula, ketika dosen mendapatkan dukungan organisasi yang besar dalam pekerjaannya dan kehidupannya, maka akan semakin besar pula kesiapannya untuk berubah.

Hasil uji korelasi yang dilakukan memperlihatkan bahwa *workplace wellbeing* mempunyai korelasi yang kuat dengan *readiness to change*. Hasilnya memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara *workplace wellbeing* dengan *readiness to change* sebesar 0.710. Hasil tersebut mengartikan bahwa *workplace wellbeing* berkontribusi sebesar 71% pada *readiness to change*, sisanya sebesar 29% merupakan pengaruh dari faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian, seperti *change content*, *change process*, dan *individual characteristic* (Holt et al., 2007).

Kesimpulan

Hasil uji korelasi product moment menunjukkan hubungan signifikan antara *workplace wellbeing* dan *readiness to change*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tentang adanya hubungan antara *readiness to change* dan *workplace wellbeing* pada guru SMK X dapat diterima.

Pengujian korelasi mendapatkan hasil sebesar 0.710 ($r = 0.710$) yang dapat dimaknai terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara *workplace wellbeing* dengan *readiness to change*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *workplace wellbeing* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula skor *readiness to change*. Sebaliknya, jika skor *workplace wellbeing* rendah, maka skor *readiness to change* juga rendah.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa saran baik bagi instansi maupun bagi peneliti berikutnya. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberi penjelasan serta gambaran terkait *workplace wellbeing* dan *readiness to change* pada guru, serta menjadi masukan bagi pihak sekolah dalam mengoptimalkan kesiapan guru terhadap perubahan. Temuan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa *workplace wellbeing* memiliki hubungan yang signifikan dengan *readiness to change*. Oleh karena itu, guna meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan, sekolah perlu turut menciptakan lingkungan kerja yang lebih sejahtera. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian dukungan psikologis, pengembangan profesional secara berkelanjutan, serta menciptakan komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Dengan demikian, guru diharapkan dapat menunjukkan sikap yang lebih siap dan terbuka terhadap berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan.

Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *readiness to change*, seperti *change content*, *change process*, dan *individual characteristics*. Selain itu, karena penelitian ini hanya dilakukan di SMK X, maka hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas ke instansi pendidikan lainnya. Dengan demikian, peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian serupa di instansi dengan karakteristik yang berbeda, baik dari segi lokasi maupun budaya organisasi, supaya hasil yang didapatkan dapat digeneralisir secara lebih menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesiapan untuk berubah. *Psikologika: Jurnal pemikiran dan penelitian Psikologi*, 25(2), 229-244. <https://journal.uui.ac.id/Psikologika/article/view/14625>
- Anggraini, C. T., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan antara Work Engagement dan Knowledge Sharing Behavior dengan Readiness to Change pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 755-771. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53848>
- Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2020). Peran kepercayaan diri dan kemampuan multitasking terhadap readiness to change pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 10(2), 150. <https://doi.org/10.26740/jptt.v10n2.p150-162>
- Creswell, J. W., & Creswell, D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fifth Edition)*. SAGE Publishing.

- Cvenkel, N. (2020). *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health*.
- Edi, S., Suharno, S., & Widiastuti, I. (2017). Pengembangan standar pelaksanaan praktik kerja industri (Prakerin) siswa SMK program keahlian teknik pemesinan di wilayah Surakarta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Dan Kejuruan*, 10(1), 22. <https://doi.org/10.20961/jiptek.v10i1.14972>
- Fitriyah, A. N., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah Pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 49-60. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i7.47862>
- Fradipta, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40455>
- Hanifah, S. R., & Budiani, M. S. (2024). Hubungan antara Modal Psikologis dengan Readiness to Change pada Guru Sekolah Dasar Swasta X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 395-407. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61403>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*, 43(2), 232-255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2), 133-138. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/paedagogia/article/view/14038>
- Jannah, M. (2018). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshapin. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361–386. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.2005.00500.x>
- Khairiyah, U., & Dewinda, H. R. (2022). Peran pendidikan karakter dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang bermutu. *Psyche 165 Journal*, 119-124. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i3.175>
- Meria, L., Yohana, C., & Purwohedi, U. (2023). Enhancing lecturer readiness to change: The mediation role of work engagement. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2290616. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2290616>
- Munawaroh, M., & Fitriati, R. (2022). Psychological Empowerment Mediates the Effect of Workplace Wellbeing on Readiness to Change. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 10(1), 70-77. doi.org/10.21009/JPEB.010.1.6
- Nurlaili, L., & Naufal, A. (2022). Pendidikan Karakter Sebagai Upaya Menghadapi Globalisasi. *Jurnal Mahasiswa Karakter Bangsa*, 2(2), 181-191.
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 39(1), 110–135. <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Rizal, B., Intani, P., Sri, S., & Teguh, T. D. (2021). GLOBALISASI PENDIDIKAN BERBASIS TEKNOLOGI DI INDONESIA. In *Prosiding Seminar Nasional MIPATI* (Vol. 1, No. 1). <https://jurnal.stkipbjm.ac.id/index.php/mipati/article/view/1528>
- Sastaviana, D. (2022). The role of psychological capital on employee's readiness for change in Covid-19 pandemic Era. In *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)* (pp. 279-284). Atlantis Press. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icphs-21/125970245>
- Shield, J. (2007). *Managing employee performance and reward*. Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan sebagai kunci utama dalam mempersiapkan generasi muda ke dunia kerja di era globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1-12. <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/PROSPEK/article/view/5435>
- Yasin, M., Ikhsan, M., Hawa, E., & Nadila, A. D. (2024). Peran Guru Sebagai Agen Perubahan di Sekolah Dan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial (Sinova)*, 2(3), 279-288. <https://miftahul-ulum.or.id/ojs/index.php/jps/article/view/164>
- Zheng, X. M., Zhu, W. C., Zhao, H. X., and Zhang, C. (2015). Employee cross-cultural validation. *J. Organ. Behav.* 36, 621–644. doi: 10.1002/job.1990
- Zulkarnain, Z., Hadiyani, S., Ginting, E. D., & Fahmi. (2024). Commitment, employee engagement and readiness to change among oil palm plantation officers. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2471. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2471>