

## **Teknologi Pembelajaran: Kesiapan Pemanfaatan Teknologi dan Keterikatan Kerja pada Dosen Generasi X dan Y**

### **Learning Technology: Readiness to Utilize Technology and Work Engagement of Generation X and Y Lecturers**

Rahmatika Sari Amalia

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang- Indonesia

[rahmatikasariamalia@gmail.com](mailto:rahmatikasariamalia@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.52048/inovasi.v18i2.580>

#### **ABSTRAK**

Teknologi dipercaya mampu mendorong peningkatan kualitas pendidikan, termasuk di kalangan pendidikan tinggi keislaman. Sehingga ini mengakibatkan pergeseran pendidikan berbasis teknologi. Kesiapan dosen dalam menghadapi transformasi ke pendidikan yang berbasis teknologi menentukan kesuksesan dosen dalam konteks penggunaan teknologi pendidikan saat ini. Kesiapan menghadapi perubahan pendidikan ini, diprediksikan dapat dipengaruhi oleh bagaimana dosen merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan perubahan pada dosen di PT.AAA dalam memanfaatkan teknologi pendidikan, serta untuk mengetahui perbedaan generasi dalam mempengaruhi keterikatan kerja dan kesiapan perubahan pada dosen di PT.AAA. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala ukur *readiness to change* dan *work engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada perguruan tinggi keislaman PT. AAA, dengan jumlah sampel sebanyak 171 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan perubahan. Sedangkan analisis *independent sample t-test* digunakan untuk mengukur perbedaan kesiapan perubahan generasi X dan Y sedangkan uji Mann Whitney digunakan untuk mengukur perbedaan keterikatan kerja pada generasi X dan Y. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan kerja terhadap kesiapan perubahan dosen dalam memanfaatkan teknologi pendidikan di perguruan tinggi AAA. Sedangkan berdasarkan hasil uji beda menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kesiapan perubahan antara dosen generasi X dan Y, sedangkan pada variabel keterikatan kerja ditemukan perbedaan namun nilai perbedaannya tidak terlalu besar.

**Kata kunci:** generasi X dan Y, kesiapan berubah, keterikatan kerja

#### **ABSTRACT**

Technology is believed to be able to improve in the quality of education, including in Islamic higher education. This has resulted transformation to technology-based education. The readiness of lecturers in facing the transformation to technology-based education determines the success of lecturers in the context of the use of current educational technology. Readiness to face this change in education is predicted to be influenced by how lecturers feel attached to their work. This study aims to determine the effect of work engagement on readiness for change in lecturers at PT. AAA in utilizing educational technology, as well as to determine generational differences in influencing work engagement and readiness for change in lecturers at PT. AAA. This study is a quantitative study using a readiness to change and work engagement measurement scale. The population in this study were lecturers at AAA universities, with a sample size of 171 respondents. The analysis used in this study is regression analysis which aims to determine the effect of work engagement on readiness for change. Meanwhile, the independent sample t-test analysis was used to measure the difference in readiness for change in generations X and Y, while the Mann Whitney test was used to measure the difference in work engagement in generations X and Y. The results of this study indicate that there is a significant influence between work engagement and readiness for change in lecturers in utilizing educational technology at AAA universities. Meanwhile, based on the results of the difference test, it was stated that there was no significant difference in readiness for change between generation X and Y lecturers, whereas in the work engagement variable, a difference was found, but the difference value was not too large.

**Keywords:** generation X and Y, readiness for change, work engagement

#### **PENDAHULUAN**

Teknologi menjadi bagian yang terpisahkan bagi manusia di era saat ini, tidak terkecuali pada bidang pendidikan tinggi. Teknologi dipercaya memberikan kemudahan dan fleksibilitas dalam proses pembelajaran. Hal ini terbukti pada saat Covid 19, teknologi membantu pembelajaran dapat terlaksana. Bahkan teknologi dapat mendorong pembelajaran yang lebih inovatif, dimana fitur-fitur pembelajaran yang bervariasi dapat memfasilitasi metodologi pembelajaran yang interaktif antara dosen dan mahasiswa. Sebagaimana dijelaskan oleh [Popal, dkk, 2024](#), bahwa Integrasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengajaran, mampu mendorong pendekatan inovatif untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa dalam berpikir kritis, komunikatif, dan kolaboratif. Teknologi yang digunakan sebagai media pembelajaran mampu mendorong keberhasilan belajar mahasiswa, sehingga mendorong terwujudnya pendidikan yang berkualitas ([Anwar, dkk, \(2021\)](#))

Keberhasilan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran tentu bergantung pada keterampilan dan kemampuan dosen dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam aktivitas belajar mengajar. Namun pada kenyataannya tidak semua dosen familiar dengan teknologi yang dapat mendukung proses pembelajaran. Sehingga dosen menjadi kurang terampil saat dituntut untuk mengintegrasikan teknologi kedalam aktivitas pembelajarannya. Para dosen merasakan kesulitan beradaptasi dalam mengoperasikan dan mengintegrasikan teknologi secara efektif kedalam metode pengajarannya ([Stosic 2015](#)), terutama pengajar yang berada pada generasi yang lebih tua dan tergolong sebagai pengajar berpengalaman ([Enghund, dkk, 2017](#); [Rofiah, dkk, 2024](#)). Banyak pengajar yang belum memiliki keterampilan dalam desain instruksional dan kurangnya keterampilan dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai keberhasilan pembelajaran ([Saragih, dkk, 2021](#)). Hal ini menunjukkan banyak tantangan dan hambatan dari sisi dosen sebagai pengajar dalam menerapkan teknologi pembelajaran di lingkungan pendidikan tinggi.

Dosen diharapkan memiliki kesiapan untuk mengikuti perubahan yang ada di lingkungan pendidikan tinggi. Dosen yang memiliki kesiapan terhadap perubahan akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, terutama dalam hal ini berkaitan dengan konteks pemanfaatan teknologi pembelajaran. Mereka yang siap dengan perubahan juga akan lebih mudah untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam menggunakan teknologi dalam pembelajaran. Sebagaimana dijelaskan dalam literatur sebelumnya bahwa hal yang mendorong kesuksesan dalam mengimplementasikan perubahan adalah kemampuan individu didalam organisasi untuk menyikapi tantangan atau hal negatif menjadi suatu hal positif ([Armenakis, dkk, 1993](#)). Kesiapan ini dapat membantu individu untuk beradaptasi dengan perubahan, serta mampu menghadapi hambatan dan tantangan dari perubahan yang terjadi ([Dewi, dkk, 2021](#)), sehingga para dosen perlu memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan, dimana tingkat kesiapan dosen dalam menghadapi perubahan dapat menjadi penentu keberhasilan dalam implementasi pendidikan berbasis teknologi.

Kesiapan menghadapi perubahan merupakan pemahaman individu mengenai perubahan yang dibutuhkan oleh organisasinya, individu tersebut yakin bahwa dirinya dapat mengimplementasikan perubahan yang direncanakan serta mempercayai bahwa perubahan tersebut berdampak positif, baik untuk dirinya sendiri maupun organisasi ([Armenakis, dkk, 1993](#); [Jones, dkk, 2005](#); [Holt dkk, 2007](#)). Reaksi kesiapan individu untuk berubah terdiri dari reaksi secara emosional, intensional, dan kognitif terhadap perubahan yang dihadapi ([Bouckenooghe, Devos & Broeck, 2009](#)). Kesiapan dosen dalam mengaplikasikan pemanfaatan teknologi pendidikan dalam setiap kegiatan

pembelajaran, akan sangat menentukan keberhasilan transformasi pendidikan sekaligus mempengaruhi kualitas hasil pembelajaran yang diharapkan.

Dosen akan lebih mudah dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya, saat mereka memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Mereka yang merasa terikat dengan pekerjaannya, memiliki pemikiran bahwa perubahan tersebut akan memberikan keuntungan dan kemudahan dalam pekerjaannya, bukan sebaliknya. (Dewi, dkk, 2021) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor penting bagi organisasi untuk memiliki personil yang siap dalam menghadapi perubahan. [Schaufeli, dkk \(2002\)](#) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan. Mereka yang memiliki keterikatan kerja akan menunjukkan tingkat energi yang tinggi saat bekerja, antusias dan tertantang, serta menunjukkan konsentrasi dalam bekerja, sehingga dapat diindikasikan bahwa dosen yang memiliki rasa terikat dengan pekerjaannya, akan menunjukkan semangat, antusiasme, dan kesediaan untuk mengikuti tuntutan-tuntutan perubahan. Mereka yang memiliki rasa terikat, diprediksikan bersedia mempelajari hal-hal baru yang dapat mendukung untuk mengikuti perubahan tersebut.

Berbagai penelitian mampu menjelaskan mengenai keterkaitan antara keterikatan kerja dengan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dalam organisasi. Temuan [Zulkarnain, dkk \(2024\)](#) mengatakan bahwa individu dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih siap dan terbuka dengan perubahan. Penelitian [Restiani & Indayati \(2024\)](#) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari keterikatan karyawan terhadap kesiapan berubah karyawan. Selama masa transisi dalam menerapkan perubahan, keterikatan kerja dapat mendukung individu untuk dapat beradaptasi dengan sukses ([van den Heuvel, dkk, 2020](#)). Keterikatan karyawan memiliki peran penting dalam mengembangkan sikap positif terhadap perubahan organisasi ([Shafi, dkk, 2021](#)). Dosen yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, cenderung lebih siap dalam menghadapi perubahan dan merupakan salah satu faktor psikologis yang membantu dalam mengimplementasikan perubahan ([Meria, dkk, 2023](#)).

Rasa terikat terhadap pekerjaan, dapat berbeda dalam tiap kelompok generasi. Hal ini dikarenakan perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing kelompok generasi. Pada dosen, kelompok generasi yang dominan adalah generasi X dan Y. Pada beberapa literatur menjelaskan bahwa keterikatan kerja antara kelompok generasi X dan Y memiliki perbedaan. [Park & Gursoy, \(2012\)](#) menemukan bahwa generasi Y memiliki keterikatan kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan kelompok generasi lainnya. Generasi Y diharapkan mampu terikat dengan pekerjaannya untuk dapat menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif ([Sutrisno & Parahyanti, 2017](#); [Youssef & Luthans, 2011](#); [Youssef, dkk, 2013](#)), sehingga perbedaan dalam keterikatan terhadap pekerjaan pada generasi X dan Y, dapat memprediksikan adanya perbedaan dosen generasi X dan Y dalam menghadapi perubahan, terutama terkait dengan pemanfaatan teknologi pembelajaran.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja memegang peranan yang penting dalam membantu individu menghadapi perubahan didalam organisasi tempat mereka bekerja, sehingga dalam penelitian ini, penulis ingin mengkaji kesiapan dosen dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran yang berfokus pada perbedaan generasi X dan Y serta pengaruh keterikatan kerja. Pada penelitian ini penulis akan mengulas bagaimana keterikatan kerja mampu mempengaruhi kesiapan dosen dalam menghadapi perubahan dalam pemanfaatan teknologi

dalam dunia pendidikan. Penelitian ini juga berupaya mengkaji perbedaan kesiapan perubahan antara Generasi X dan Y ditinjau dari keterikatan kerjanya. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan dukungan bagi untuk mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan serta siap secara mental untuk mengatasi kesulitan dan hambatan yang ditemui oleh dosen dalam memanfaatkan teknologi pendidikan dalam proses belajar mengajar.

#### **Rumusan Masalah:**

1. Bagaimana perbedaan keterikatan kerja antara dosen Generasi X dan Y di PT.AAA?
2. Bagaimana perbedaan kesiapan berubah antara dosen Generasi X dan Y di PT.AAA?
3. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan dosen dalam menggunakan teknologi pendidikan di PT.AAA?
4. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan dosen generasi X dalam menggunakan teknologi pendidikan di PT.AAA?
5. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan dosen generasi Y dalam menggunakan teknologi pendidikan di PT.AAA?

#### **KAJIAN TEORI**

Kesiapan individu untuk berubah mencerminkan sejauh mana individu atau sekelompok individu dapat menerima, mengikuti dan mengambil rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah kondisi yang ada saat ini (Holt, dkk., 2007). Bouckennooghe, dkk. (2009) mendefinisikan bahwa kesiapan untuk berubah merupakan reaksi individu yang terdiri dari reaksi emosional, intensi dan kognitif terhadap perubahan organisasi. Dimensi-dimensi tersebut merupakan penilaian seseorang terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dimensi kognitif merupakan pemikiran seseorang terkait manfaat atau kerugian dari perubahan organisasi yang terjadi. Dimensi emosi merupakan perasaan yang melibatkan emosi seseorang terhadap perubahan yang terjadi didalam organisasi. Sedangkan dimensi intensi merupakan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam menghadapi perubahan dalam organisasi, dalam bentuk energi yang dikeluarkan dan dukungan yang diberikan kepada organisasi.

Kesiapan dalam menghadapi perubahan, dapat dipengaruhi oleh rasa keterikatan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Individu yang terikat dengan pekerjaan, akan lebih siap dan mudah dalam menghadapi perubahan (Dewi, dkk, 2021; Zulkarnain, dkk, 2024). Keterikatan kerja mampu mengembangkan sikap positif pada individu dan mendukung individu tersebut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan secara sukses (van den Heuvel, dkk, 2020; Shafi, dkk, 2021). Kahn (1990 dalam Bakker, 2011) menggambarkan bahwa karyawan yang terikat adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung dengan peran kerja mereka, baik secara fisik, kognitif, maupun psikologis. Menurut Maslach & Leiter (1997 dalam Bakker, dkk, 2008) keterikatan dicirikan dengan adanya energi, keterlibatan, dan keyakinan. Schaufeli, dkk (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, yaitu tingkat energi dan resiliensi mental saat bekerja; *dedication*, yaitu keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, memiliki rasa penting atau berarti, menunjukkan rasa antusiasme, terinspirasi, bangga dan tertantang dan

*absorption*, sebagai kemampuan untuk berkonsentrasi penuh dan senang dalam bekerja, sehingga merasa waktu berlalu dengan cepat.

Dinamika kesiapan perubahan berbeda pada generasi X dan Y. Generasi X memiliki rentang waktu kelahiran antara 1960an-1980an. Sedangkan Generasi Y memiliki rentang waktu kelahiran antara tahun 1980an-2000an (Costanza,dkk, 2012; Kicheva, 2017). Perbedaan rentang waktu kelahiran tersebut membuat kelompok generasi tersebut memiliki perbedaan sikap, nilai, dan karakteristik pribadi individu (Costanza, dkk, 2012). Generasi X memiliki karakteristik seperti rasa memiliki dan kerjasama dalam kelompok, mampu untuk mempelajari hal-hal baru, memiliki otonomi atas pekerjaannya, membangun fleksibilitas dalam bekerja, membutuhkan feedback, dan rewards jangka pendek (Pandergast, 2009). Sedangkan Generasi Y lebih menginginkan kebermaknaan dalam bekerja, memiliki orientasi pada kerjasama tim, fokus pada tujuan jangka pendek, memiliki optimisme dan kepercayaan diri, mereka lebih fleksibel, mudah dalam mengakses teknologi informasi, memiliki keterampilan tinggi dalam pengembangan teknologi, serta membutuhkan integrasi dan media dalam pembelajaran (Pandergast, 2009; Petroulas, 2010; Hernaus & Vokic, 2014; Kicheva, 2017).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan menjelaskan keterikatan kerja dosen dalam membantu mendorong kesiapan dosen menghadapi perubahan dalam menggunakan teknologi pendidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di salah satu perguruan tinggi keislaman di wilayah Jawa Timur, Jumlah sampel sebanyak 171 dosen yang tersebar di beberapa fakultas di perguruan tinggi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu skala *readiness to change* untuk mengukur kesiapan terhadap perubahan dan skala *work engagement* untuk mengukur keterikatan kerja.

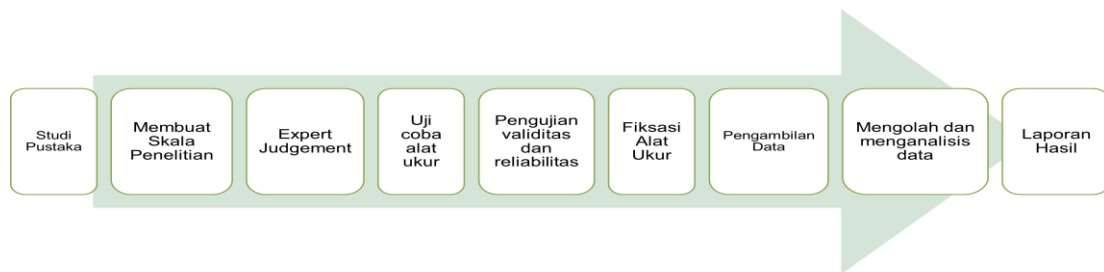
Kesiapan perubahan dosen dalam teknologi pendidikan merupakan kesiapan dosen dalam menerima perubahan teknologi pendidikan yang ditunjukkan dengan pemikiran untuk dapat memahami manfaat teknologi pendidikan, memiliki perasaan yang positif akan perubahan dalam penggunaan teknologi di dunia pendidikan, serta perilaku untuk mendukung perubahan tersebut. Sedangkan keterikatan kerja dosen merupakan suatu kondisi pikiran positif yang dimiliki oleh dosen, yang ditunjukkan dengan tingginya energi dalam bekerja, memiliki rasa antusiasme dan tertantang saat bekerja, serta mampu menunjukkan konsentrasi dalam bekerja. Adapun generasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelompok generasi X yang memiliki rentang kelahiran antara 1960-1980 sedangkan generasi Y memiliki rentang kelahiran antara 1980-2000.

Validitas dari skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dilakukan oleh *expert judgement* untuk menilai kelayakan aitem dalam skala pengukuran, serta validitas konstruk yang dianalisis dengan *confirmatory factor analysis* menggunakan bantuan program *JASP 0.19.0.0*. Hasil uji validitas dapat dilihat berdasarkan nilai *factor loading* hasil dari *confirmatory factor analysis*. 9 aitem dapat dikatakan memenuhi nilai validitas karena memiliki *p value* <0.05. Sedangkan pada alat ukur *work engagement* memiliki 17 aitem yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan metode *coefficient ω* yang dilakukan dengan

bantuan program *JASP 0.19.0.0*. Hasil uji reliabilitas masing-masing alat ukur menunjukkan bahwa kedua alat ukur reliabel, dengan nilai koefisien lebih besar dari 0.6

Teknik analisis menggunakan analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh keterikatan kerja dosen dalam mempengaruhi kesiapan dosen dalam menghadapi perubahan. Analisis data dilakukan dengan bantuan program *JASP 0.19.0.0*. Selain itu, penulis juga melakukan uji Mann Whitney untuk melihat perbedaan kesiapan berubah antar kelompok generasi dan uji t-test untuk melihat perbedaan keterikatan kerja antar kelompok generasi untuk mengimplementasikan teknologi pendidikan dalam proses belajar mengajar.

**Gambar Alur Proses Penelitian**



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Perbedaan Kesiapan Berubah pada Dosen Generasi X dan Y di PT. AAA**

Pada penelitian ini kelompok yang dibandingkan adalah kelompok Generasi X dan Generasi Y. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah menunjukkan data yang tidak normal. Hal ini dapat dilihat dari hasil *Test of Normality (Shapiro-Wilk)* menunjukkan nilai  $p < 0.05$ . Namun berdasarkan uji homogenitas *Test of Equality of Variances (Levene's)* menunjukkan bahwa data memenuhi uji homogenitas, dengan nilai  $p > 0.05$ . Berdasarkan uji asumsi ini, maka uji beda dilakukan dengan uji non parametrik menggunakan *Mann-Whitney Test*. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan dalam kesiapan perubahan dosen pada kelompok generasi X dan Y dalam menggunakan teknologi pendidikan. Berdasarkan penghitungan yang didapatkan nilai  $p > 0.05$ , dimana nilai p pada variable kesiapan berubah sebesar 0.698.

*Group Descriptives*

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation	Mean Rank	Sum Rank
SKOR RC	X	44	52.038	7.545	1.138	0.145	89.602	3942.500
	Y	127	51.168	7.870	0.698	0.154	84.752	10763.500

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Perbedaan Kesiapan Berubah Generasi Dosen Generasi X dan Y di PT.AAA**

*Independent Samples T-Test*

	U	df	p	Rank-Biserial Correlation	SE Rank-Biserial Correlation	95% CI for Rank-Biserial Correlation	
						Lower	Upper
SKOR RC	2952.500		0.574	0.057	0.101	-0.141	0.250

*Note.* For the Mann-Whitney test, effect size is given by the rank biserial correlation.

*Note.* Mann-Whitney U test.

**Tabel 2. Hasil Uji Beda Kesiapan Berubah Pada Dosen Generasi X dan Y di PT.AAA**

Dosen pada kelompok generasi X dan generasi Y tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal kesiapan berubah dalam konteks memanfaatkan teknologi pendidikan. Hal ini ditunjukkan

dengan nilai rata-rata kesiapan berubah dosen pada generasi X sebesar 52,038. Sedangkan rata-rata kesiapan berubah dosen pada generasi Y sebesar 51,168. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan dalam hal kesiapan berubah dosen diantara generasi X dan Y dalam memanfaatkan teknologi pendidikan di PT.AAA.

**Perbedaan Keterikatan Kerja pada Dosen Generasi X dan Y di PT. AAA**

Pada bagian ini variable keterikatan kerja dibandingkan menurut kelompok Generasi X dan Generasi Y. Berdasarkan uji asumsi, uji normalitas dan homogenitas, analisis data menunjukkan bahwa variable keterikatan kerja memiliki data yang normal, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $p > 0,05$ . Data juga mampu memenuhi uji asumsi homogenitas *Test of Equality of Variances (Levene's)* dengan nilai  $p > 0,05$ . Berdasarkan uji asumsi ini, maka uji beda dilakukan dengan uji parametrik students. Hasil uji beda pada variable keterikatan kerja diantara dua generasi dapat dilihat pada table dibawah ini:

*Independent Samples T-Test*

	t	df	p	Cohen's d	SE Cohen's d	95% CI for Cohen's d	
						Lower	Upper
SKOR WE	2.286	169	0.023	0.400	0.180	0.054	0.745

**Tabel 3. Uji beda *Independent Samples T-Test* Variabel Keterikatan Kerja**

*Group Descriptives*

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
SKOR WE	X	44	52.964	9.373	1.413	0.177
	Y	127	49.028	9.996	0.887	0.204

**Tabel 4. Deskriptif Statistik Perbedaan Keterikatan Kerja Generasi X dan Y Dosen di PT.AAA**

Berdasarkan hasil uji beda dengan Student Test pada variable keterikatan kerja, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan diantara generasi X dan generasi Y dalam hal keterikatan kerjanya. Dimana nilai p adalah 0,023 yang mana menunjukkan bahwa nilai  $p < 0.05$ . Nilai rata-rata keterikatan kerja generasi X adalah sebesar 52,964, sedangkan nilai rata-rata keterikatan kerja kelompok generasi Y adalah sebesar 49,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan keterikatan kerja dosen di PT.AAA ditinjau dari kelompok generasi X dan Y. Namun perbedaan keterikatan kerja diantara dua kelompok generasi menunjukkan perbedaan nilai yang relative kecil.

**Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen di PT.AAA**

Pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan berubah dosen dalam menggunakan teknologi pendidikan di PT.AAA dilakukan dengan melakukan uji regresi linear dengan menggunakan JASP. Adapun hasilnya sebagai berikut:

*ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M <sub>1</sub>	Regression	4068.950	3	1356.317	36.484	< .001
	Residual	6208.357	167	37.176		
	Total	10277.308	170			

**Tabel 5. Uji Regresi Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen di PT.AAA**

*Model Summary – SKOR RC*

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
M <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	7.775

*Model Summary – SKOR RC*

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
M <sub>1</sub>	0.629	0.396	0.385	6.097

**Tabel 6. Tabel R Square Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen di PT.AAA**

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan berubah pada dosen di PT.AAA dalam memanfaatkan teknologi pendidikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $p < .001$ . Keterikatan kerja memberikan sumbangan yang cukup signifikan terhadap kesiapan dosen dalam menghadapi perubahan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai *R square* menunjukkan bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan sebesar 39,6% terhadap kesiapan memanfaatkan teknologi pendidikan pada dosen di PT.AAA.

Berdasarkan nilai koefisien diatas menunjukkan bahwa dimensi *vigor* dan *dedication* secara signifikan mempengaruhi kesiapan perubahan dosen di PT. AAA dalam memanfaatkan teknologi pendidikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $p < 0,05$ . Sedangkan dimensi *absorption* tidak terbukti secara signifikan dalam mempengaruhi kesiapan perubahan pada dosen, dimana nilai  $p > 0,05$ .

*Coefficients*

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
M <sub>0</sub>	(Intercept)	51.392	0.595		86.433	< .001		
M <sub>1</sub>	(Intercept)	24.009	2.988		8.036	< .001		
	SKOR VIG	0.201	0.072	0.248	2.787	0.006	0.457	2.187
	SKOR DED	0.345	0.072	0.428	4.813	< .001	0.458	2.183
	SKOR ABS	-0.004	0.052	-0.005	-0.069	0.945	0.806	1.241

**Tabel 7. Koefisien Regresi Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen**

**Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah pada Generasi X di PT.AAA**

Analisis regresi terhadap ketiga dimensi pembentuk keterikatan kerja, yakni dimensi *vigor*, *dedicaton*, dan *absorption* dilakukan untuk menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan berubah dosen generasi X di PT.AAA. Setelah itu, penulis juga menguji seberapa besar ketiga tersebut dengan melihat dari *model summary* nya. Penjelasan secara rinci dapat dilihat dalam keterangan dibawah ini:

*ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
M <sub>1</sub>	Regression	1054.201	3	351.400	10.084	< .001
	Residual	1393.889	40	34.847		
	Total	2448.090	43			

**Tabel 8. Uji Regresi Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen pada Generasi X**

*Model Summary - SKOR RC Gen X*

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
M <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	7.545
M <sub>1</sub>	0.656	0.431	0.388	5.903

**Tabel 9. Tabel R Square Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen Generasi X**



Model Summary - SKOR RC Gen X

Model		R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE	
Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M <sub>0</sub>	(Intercept)	52.038	1.138		45.748	< .001
M <sub>1</sub>	(Intercept)	24.929	6.546		3.808	< .001
	SKOR VIG	0.183	0.133	0.236	1.373	0.177
	SKOR DED	0.400	0.146	0.500	2.738	0.009
	SKOR ABS	-0.064	0.130	-0.069	-0.495	0.623

Tabel 10. Koefisien Regresi Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen Generasi X

Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan perubahan dosen generasi X di PT.AAA dalam memanfaatkan teknologi pendidikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil uji analisis regresi, p value < 0.01. Keterikatan kerja memberikan sumbangan *R square* yang signifikan sebesar 43,1%. Sedangkan apabila ditinjau dari masing-masing dimensi, dapat dilihat bahwa dimensi *dedication* merupakan variable yang mempengaruhi kesiapan berubah dosen secara signifikan. Hal ini dapat ditinjau dari *p value* koefisien regresi <0.05. Sedangkan dimensi *vigor* dan *absorption* tidak mempengaruhi kesiapan perubahan secara signifikan, dengan p value >0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi yang paling mempengaruhi kesiapan berubah dosen generasi X di PT.AAA dalam menggunakan teknologi pendidikan adalah dimensi *dedication*.

**Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah pada Dosen Generasi Y di PT.AAA**

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
M <sub>1</sub>	Regression	3011.299	3	1003.766	25.758	< .001
	Residual	4793.189	123	38.969		
	Total	7804.489	126			

Tabel 11. Uji Regresi Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen pada Generasi Y

Model Summary - SKOR RC

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
M <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	7.870
M <sub>1</sub>	0.621	0.386	0.371	6.243

Tabel 12. Tabel *R Square* Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen Generasi Y

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	P
M <sub>0</sub>	(Intercept)	51.168	0.698		73.269	< .001
M <sub>1</sub>	(Intercept)	23.682	3.492		6.782	< .001
	SKOR VIG	0.208	0.087	0.250	2.386	0.019
	SKOR DED	0.334	0.084	0.410	3.969	< .001
	SKOR ABS	0.011	0.059	0.014	0.180	0.858

Tabel 13. Koefisien Regresi Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen Generasi Y

Berdasarkan uji analisis regresi ditemukan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi kesiapan berubah pada dosen Generasi Y di PT.AAA secara signifikan dalam konteks pemanfaatan teknologi pendidikan. Hal ini ditunjukkan dalam tabel anova *p value* <0,01. Berdasarkan penghitungan nilai *R square* ditemukan bahwa besaran pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan berubah pada Generasi Y adalah sebesar 38,6%. Apabila dianalisis lebih lanjut, maka dimensi yang paling mempengaruhi kesiapan dosen generasi Y di PT.AAA dalam menghadapi transformasi teknologi

pendidikan adalah dimensi *vigordan dedication* dengan  $p\ value < 0,05$ . Sedangkan dimensi *absorption* tidak mempengaruhi kesiapan perubahan dosen generasi Y, dikarenakan  $p\ value > 0,05$ .

### **Pembahasan**

#### **Perbedaan Kesiapan Berubah pada Dosen Generasi X dan Y di PT. AAA**

Pada hasil penelitian ini tidak ditemukan perbedaan tingkat kesiapan berubah dalam memanfaatkan teknologi pendidikan pada generasi X dan Y. Tidak adanya perbedaan dalam kesiapan untuk memanfaatkan teknologi pendidikan dalam pembelajaran, lebih dikarenakan kedua generasi ini memiliki fokus pada program-program online. [Sandeen \(2008\)](#) menjelaskan bahwa geenrasi X memiliki antusiasme terhadap program-program online, sedangkan generasi Y lebih memilih bentuk/program online dibandingkan tradisional. Penelitian [Adatsi \(2020\)](#), menemukan bahwa karakteristik generasi menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan. Ia menjelaskan bahwa generasi X dan generasi Y memiliki respon yang setara terhadap inisiatif perubahan yang ditetapkan oleh organisasi. Generasi X dan Generasi Y merespon secara setara dengan proses berpikir, emosi, dan sikap yang sama ketika perubahan dalam organisasi mulai diterapkan.

#### **Perbedaan Keterikatan Kerja pada Dosen Generasi X dan Y di PT. AAA**

Ditemukan adanya sedikit perbedaan Tingkat keterikatan kerja dosen Generasi X dan Y. Berdasarkan temuan penelitian ini, generasi X memiliki keterikatan kerja yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan generasi Y. Temuan ini sesuai dengan temuan [Park & Gursoy \(2012\)](#) bahwa keterikatan kerja generasi Y lebih rendah dibandingkan pada generasi yang lebih tua. Rendahnya keterikatan kerja pada karyawan generasi Y lebih disebabkan pengalaman kerja yang terbatas ([Fenzel, 2013](#)). Tingginya keterikatan kerja pada Gen X dibandingkan dengan gen Y, dikarenakan Gen X memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan Gen Y ([Nurhayati, dkk, 2023](#)). Meski begitu, perbedaan yang ditemukan dalam penelitian ini relative tergolong kecil.

#### **Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah Dosen di PT.AAA**

Secara umum, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan dalam menghadapi perubahan. Penelitian ini menunjukkan bahwa, keterikatan kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 39,6% terhadap kesiapan dosen dalam memanfaatkan teknologi pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kesiapan dosen. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian [van den Hauvel, dkk \(2020\)](#) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja dapat mendukung individu untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan organisasi secara sukses. Transisi menuju perubahan merupakan masa-masa yang penuh dengan tantangan. Individu perlu melakukan penyesuaian dalam berbagai hal, terutama terkait dengan hal-hal yang belum pernah mereka temui sebelumnya. Ini akan menjadi tantangan yang cukup sulit bagi individu apabila individu tidak memiliki karakteristik personal yang positif. Bahkan ada kemungkinan individu akan mengalami stress kerja akibat dari perubahan yang tidak mampu mereka atasi. Menurut [Hobfoll, dkk \(2018\)](#) individu yang memiliki kemampuan untuk mengelola keterikatan kerja selama masa-masa krusial, maka mereka akan lebih memunculkan perilaku yang adaptif. Individu yang mampu menjaga tingkat keterikatannya selama masa-masa perubahan mereka akan lebih cenderung adaptif dalam

menunjukkan perubahan perilaku mereka ([van den Hauve, dkk 2020](#); [Dewi, dkk, 2021](#)). Menurut [Demerouti & Cropanzo, \(2010\)](#) ini disebabkan kemampuan untuk mengelola energi dalam menghadapi perubahan, serta memiliki Upaya dalam mengintegrasikan perubahan kedalam pekerjaan sehari-hari ([van den Hauvel, dkk, 2020](#)). Individu yang memiliki keterikatan kerja lebih cenderung berhasil dalam bekerja maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Keterikatan ini meliputi sejauh mana individu merasa terhubung dengan pekerjaan, organisasi, dan tujuan Perusahaan ([Restiani & Indiyati, 2024](#)).

Kesiapan perubahan dosen di PT. AAA dalam memanfaatkan teknologi pendidikan, dikarenakan kemampuan mereka dalam melakukan pengelolaan untuk terikat dengan pekerjaannya. Mereka mengelola energi yang mereka miliki untuk mengatasi tantangan akibat perubahan-perubahan dalam teknologi pendidikan, serta menunjukkan kesediaan untuk menerapkan perubahan teknologi kedalam proses belajar dan mengajar ([Schaufeli, 2002](#); [Meria, dkk, 2023](#)). Artinya, dimensi *vigor* dan *dedication* merupakan dimensi yang paling berperan dalam mengatasi tantangan-tantangan perubahan. Hal ini sejalan dengan hasil dalam penelitian ini, dimana dimensi *vigor* dan *dedication* secara signifikan mempengaruhi kesiapan perubahan dosen di PT.AAA dalam memanfaatkan teknologi pendidikan.

Meria, dkk (2023) menjelaskan bahwa tingginya tingkat keterikatan kerja berkonsekuensi terhadap tingginya tingkat kesiapan berubah. Keterikatan kerja dapat mengurangi resiko resistensi akibat perubahan dalam organisasi. Ia menyatakan bahwa dosen dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi mencerminkan kemauan dan kegigihan dalam melaksanakan pekerjaan sesulit apapun. Pada saat proses perubahan, mereka membutuhkan energi, semangat, dan stamina yang tinggi saat bekerja. Hal inilah yang membuat dosen berusaha sebaik mungkin untuk menerima perubahan yang mengarah pada kemajuan dan kebermanfaatan bagi pekerjaan mereka. Selain itu, dedikasi menunjukkan semangat dan bangga dalam melaksanakan pekerjaan dan merasa terinspirasi serta tertantang dengan hal-hal baru.

#### **Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah pada Generasi X di PT. AAA**

Apabila ditinjau dari generasi, terdapat dinamika yang berbeda mengenai bagaimana keterikatan kerja mempengaruhi kesiapan perubahan. Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, keterikatan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kesiapan dosen untuk berubah, yakni sebesar 43,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dosen akan lebih mudah menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya apabila mereka memiliki rasa yang kuat untuk terikat dengan pekerjaannya. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa keterikatan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah ([Shafi, dkk, 2021](#); [Restiani & Indiyati, 2024](#)). Hal ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki rasa terikat dengan pekerjaannya akan lebih siap dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam organisasinya, dalam penelitian ini terkait dengan perubahan dalam memanfaatkan teknologi pendidikan.

Kesiapan perubahan dalam teknologi pendidikan pada dosen generasi X lebih banyak dipengaruhi oleh dimensi *dedication*. [Meria, dkk \(2023\)](#) menyatakan bahwa dosen dengan dedikasi yang tinggi mampu mengidentifikasi pekerjaannya menjadi pengalaman yang berharga, inspiratif dan menantang dalam melaksanakan kewajiban tri dharma. Dedikasi ini membuat mereka gigih, bersemangat, dan antusias dalam mempelajari hal baru karena mereka memiliki keyakinan bahwa

perubahan ini akan menguntungkan mereka sebagai individu yang terus berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa dosen di PT.AAA mampu menginternalisasi bahwa perubahan dalam hal teknologi pendidikan memberikan mereka pengalaman yang berharga, insiratif, dan menantang. Mereka gigih dan bersemangat, serta menunjukkan antusiasme dalam mempelajari teknologi-teknologi baru yang dapat diterapkan dalam pembelajaran. Selain itu mereka meyakini bahwa teknologi ini akan membawa mereka menuju perkembangan dan kemajuan yang kontinyu.

Dimensi *vigor* dan *absorption* tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam membantu mengatasi perubahan dosen generasi X di PT. AAA. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya dan usaha-usaha keras kurang mampu ditunjukkan oleh dosen generasi X di PT.AAA dalam menghadapi perubahan teknologi. Selain itu, mereka kurang memiliki fokus, konsentrasi, dan intensi dalam mengadopsi perubahan teknologi pendidikan kedalam pembelajaran. Sehingga dampaknya adalah kesiapan berubah yang lebih menonjol pada dimensi emosi. Dimana mereka lebih memiliki emosi positif terhadap perubahan, artinya mereka menerima dan terbuka dengan perubahan. Namun mereka kurang mencurahkan energi dan perilaku untuk melakukan perubahan dalam teknologi pendidikan.

#### **Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kesiapan Berubah pada Dosen Generasi Y di PT. AAA**

Keterikatan kerja memberikan sumbangan sebesar 38,6% dalam mempengaruhi kesiapan perubahan dosen generasi Y. Ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar kepada dosen dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terkait dengan pemanfaatan teknologi pendidikan. Namun apabila dilihat dari temuan pada generasi X dan Y, menunjukkan nilai besaran yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memberikan besaran pengaruh yang berbeda pada dosen generasi X dan Y terhadap kesiapan dosen dalam menghadapi perubahan dalam hal pemanfaatan teknologi pendidikan.

Perbedaan temuan dalam hal bagaimana keterikatan kerja mempengaruhi kesiapan berubah pada generasi X dan Y, disebabkan perbedaan karakteristik diantara kedua generasi ini. Sebagaimana yang dijelaskan oleh [Denaro, dkk \(2018\)](#) bahwa setiap generasi memiliki sikap, perilaku, ekspektasi, kebiasaan, dan motivasi yang berbeda-beda. [Weerathne, dkk \(2022\)](#) menyimpulkan bahwa karyawan generai X memiliki karakteristik untuk bekerja dengan orientasi hasil, mereka memiliki kepedulian terhadap orang lain, nilai sosial pada generasi X lebih kuat, mereka meyakini bahwa kontribusi pekerjaan mereka untuk tujuan pribadi dan pencapaian tujuan organisasi, mereka dapat bekerja tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan, karyawan generasi X menunjukkan perubahan yang cepat, dan mereka mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi untuk organisasi. Oleh karenanya, sebagaimana temuan dalam penelitian ini dimensi *dedication* sebagai konstruk pembentuk keterikatan kerja pada dosen generasi X lebih nampak secara signifikan. Karakteristik-karakteristik tersebut yang membuat mereka bersedia untuk terlibat, mau menerima tantangan, dan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam bekerja. Sehingga hal ini membuat mereka lebih mudah menerima perubahan-perubahan yang terjadi didalam organisasi. Perubahan yang terjadi didalam organisasi mereka sambut sebagai bagian dari pengembangan diri dan untuk kemajuan organisasi.

Karyawan generasi Y lebih menyukai kebebasan, mereka mencari lingkungan kerja yang mandiri, mereka menyukai lingkungan kerja yang positif dan memiliki teknologi canggih, dan mereka mencoba membuat perubahan didalam kehidupan dan organisasi mereka ([Weerathne, dkk, 2022](#)).

Hal ini dapat memprediksi bagaimana dosen generasi Y dalam penelitian ini lebih menunjukkan kerja keras dan kemampuan bertahan dalam menghadapi situasi sulit. Mereka berupaya untuk mengeluarkan energi ekstra dan kemauan dalam menghadapi situasi-situasi sulit yang berkaitan dengan perubahan dalam praktek pembelajaran. Mereka mau menerima tantangan, mampu menunjukkan antusiasme dan keterlibatan dalam proses-proses perubahan untuk menggunakan teknologi pendidikan dalam proses pembelajaran.

Pada generasi Y, kesiapan perubahannya lebih banyak dipengaruhi oleh dimensi *vigor* dan *dedication*. Berdasarkan penjelasan [Schaufeli, dkk \(2002\)](#), individu yang memiliki karakteristik *vigor*, mereka lebih memiliki tingkat energi yang tinggi dan resiliensi mental saat bekerja. Sedangkan karakteristik *dedication* merujuk pada rasa antusiasme, inspirasi, bangga, dan tertantang dalam bekerja. Maka apabila dikaitkan dengan konteks dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dosen generasi Y di PT.AAA mampu menunjukkan energi dan usaha yang tinggi dalam menghadapi perubahan teknologi pendidikan. Mereka lebih mudah mengatasi tantangan-tantangan dalam proses penerapan teknologi pendidikan dalam pembelajaran. Dosen pada generasi Y di PT.AAA mampu menunjukkan antusiasme yang tinggi dan merasa tertantang dengan perubahan dalam pemanfaatan teknologi pendidikan. Mereka mampu menginspirasi dan bangga dengan pencapaian mereka atas keberhasilan menghadapi digitalisasi dalam pendidikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dosen generasi X memiliki antusiasme, perasaan tertantang, dan kemauan untuk terlibat akan lebih sukses dalam menghadapi perubahan dalam memanfaatkan teknologi pendidikan yang diterapkan di PT.AAA. Namun konsentrasi yang mereka berikan tidak cukup signifikan untuk mempengaruhi kesiapan perubahannya. Sedangkan dosen generasi Y tidak hanya menunjukkan rasa antusiasme dan tertantang dalam menghadapi perubahan, namun mereka juga menunjukkan kemampuan untuk berusaha keras dalam menghadapi transformasi pada teknologi pendidikan yang diterapkan di PT.AAA. Dosen generasi Y juga kurang mampu menunjukkan konsentrasi penuh dalam menghadapi tantangan perubahan teknologi pendidikan.

## **KESIMPULAN**

Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan kesiapan berubah pada dosen generasi X dan Y. Namun terdapat perbedaan tingkat keterikatan kerja antara dosen generasi X dan Y. Keterikatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan berubah dosen di PT. AAA. Pada dosen generasi X keterikatan kerja memberikan sumbangan sebesar 43,1% terhadap kesiapan perubahan dosen dalam menggunakan teknologi. Dimensi keterikatan kerja yang paling berpengaruh terhadap kesiapan perubahan pada dosen generasi X dalam memanfaatkan teknologi pendidikan adalah dimensi *dedication*. Sedangkan pada dosen generasi Y keterikatan kerja memberikan sumbangan sebesar 38,6% terhadap kesiapan perubahan dalam menggunakan teknologi. Adapun dimensi keterikatan kerja yang paling berpengaruh terhadap kesiapan perubahan dosen generasi Y dalam menggunakan teknologi pendidikan adalah *vigor* dan *dedication*. Berdasarkan temuan ini maka PT. AAA perlu meningkatkan keterikatan kerja dosen, terutama pada kemampuan dosen untuk dapat lebih fokus dan konsentrasi dalam mempelajari teknologi agar dapat lebih terikat dengan pekerjaan sehingga mereka lebih mudah menghadapi perubahan teknologi pendidikan. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang

mempengaruhi kesiapan berubah dosen dalam menghadapi perubahan teknologi pendidikan. Selain itu, sebagai perguruan tinggi keislaman, penelitian selanjutnya dapat mengkaji nilai-nilai keislaman yang mempengaruhi keterikatan kerja dosen, sehingga dosen lebih mudah dalam menghadapi tantangan pemanfaatan teknologi pendidikan.

#### REFERENSI

- Adatsi J.S.K. (2020). *The Relationship Among Generational Cohorts, Tenure, Job Categories, And Employee Readiness for Organizational Change In A Healthcare Environment: A Quantitative Study*. Dissertation of Business and Administration. Faculty of the College Business. George Fox University, Newberg-Oregon.
- Anwar, A.S., Mardisentosa, B. ., & Williams, A. (2021). The Role Of Technology In Education. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 3(1), 36–40. DOI: <https://doi.org/10.34306/itsdi.v3i1.524>
- Armenakis, AA, Harris, SG, & Mossholder, KW. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681–703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Bakker, A.B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Healt & Organisations*, 22(3), 187-200. DOI: [10.1080/02678370802393649](https://doi.org/10.1080/02678370802393649)
- Bouckennooghe, D., Devos, G & Broeck, H.V. (2009). Organizational Change Questionnaire-Climate of Change, Process and Readiness: Development of a New Instrument. *Journal of Psychology*, 143(6), 559-599. DOI: [10.1080/00223980903218216](https://doi.org/10.1080/00223980903218216)
- Costanza, D.P., Badger, J.M., Fraser, R.L., Severt, J.B., & Gade, P.A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business & Psychology*, 27, 375-39. DOI: [10.1007/s10869-012-9259-4](https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4)
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 147–163. Psychology Press.
- Denaro, L., Giorgi, G., Sdreci, F., Fiz-Perez, J. (2018). Age Power: Work Engagement in Different Generation. *Occupational Health and Safety Management*, 19(166), 145-150.
- Dewi, R., Wardhani, N. and Yudhawati, D. (2021). The Effect of Job Crafting and Work Engagement toward Readiness for Change among Millennial Employees. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Psychological Studies (ICPsyche 2021)*, 75-84. DOI: [10.5220/0010809000003347](https://doi.org/10.5220/0010809000003347).
- Enghund, C., Olofsson, A.D., Price, L. (2017). Teaching with technology in higher education: understanding conceptual change and development in practice. *Higher Education Research & Development*, 36 (1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1171300>
- Fenzel, J.L. (2013). *Examining Generational Differences in the Workplace: Work Centrality, Narcissism, and Their Relation to Employee Work Engagement*. Dissertation of Doctor of Philosophy in Urban Education: University of Wisconsin-Milwaukee.
- Hernaus, T & Vokic, N.P. (2014). Work Design for Different Generational Cohorts: Determining Common and Idiosyncratic Job Characteristics. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 615-641. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2014-0104>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in The Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. [http://doi.org/10.1146/annurevpsych-032117-104640](https://doi.org/10.1146/annurevpsych-032117-104640)
- Holt., Daniel., Armenakis, Field, S., & Harris, 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>
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: the mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361-386.

- Kicheva, T. (2017). Management of Employees from Different Generations – Challenge for Bulgarian Managers and HR. Professionals. *Economic Alternatives*, 1, 103-121  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00500.x>
- Meria, L., Yohana, C., & Purwohedi, U. (2023). Enhancing lecturer readiness to change: The mediation role of work engagement. *Cogent Management & Business*, 10(3).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2290616>
- Meria, L., Yohana, C., Purwohedi, U., Saukani, & Apriliasari, D. (2023). Reinforcing Lecturer Readiness To Change By Increasing Psychological Capital And Engagement. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(3), 261–277. DOI:  
<https://doi.org/10.34306/att.v5i3.214>
- Nurhayati, M., Kusumawardani, N., Saputra, A. R. P., & Santosa, A. (2023). Competence, Innovative Work Behavior, and Work Engagement: A Comparison of Generation X and Millennials. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 446–460.  
<https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.4855.2023>
- Park, J & Gursoy, D. (2012). Generation Effect on the Relationship between Work Engagement, Satisfaction, and Turnover Intention among US Hotel Employees. *International Journal of Hospital Management*, 31, 1195-1202. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.02.007>
- Pendergast, D. (2009). Generational Theory and Home Economics: Future Proofing the Profession. *Family and Consumer Science Research Journal*.  
<https://doi.org/10.1177/1077727X09333186>
- Petroulas, E., Brown, D., & Sundin, H. (2010). Generational Characteristics and Their Impact on Preference for Management Control System. *Australian Accounting Review*, 20(54), 221-240. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2010.00099.x>
- Popal, A.S., Negussie, D., Hirgo, J.B., Negussie, Y., Tolani, C., Japee, G.P. (2024). The Impact of Technology on Higher Education in The 21st Century: A Systematic Literature Review. *Gap Interdisciplinarity - A Global Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(1), 120-126.
- Restiani, T., & Indiyati, D. (2024). Influence of organizational commitment and employee engagement on employee readiness to change during PT. ABC. *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 2(2), 169–185.  
<https://doi.org/10.35912/jomaps.v2i2.2149>
- Rofiah, N.H., Restiana., Dewi, R. (2024). Promoting Digital Literacy: Assessing Teachers' Readiness in Utilizing Information and Communication Technology for Learning in Rural Areas. *Jurnal Prima Edukasia*, 12 (1), 41-51 doi: <http://dx.doi.org/10.21831/jpe.v12i1.63968>
- Sandeen, C. (2008). Boomers, Xers, and Millennials: Who are They and What Do They Really Want from Continuing Higher Education?. *Continuing Higher Education Review*. Vol 72.
- Saragih, S., dkk. (2021). Eksplorasi Kesiapan Dosen Dan Mahasiswa Menjalani Pembelajaran Jarak Jauh di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 9(01)  
DOI: <https://doi.org/10.31800/jtp.kw.v9n1.p124--141>
- Shafi, M.Q., Raza, A., Haider, A., & Gul, N. (2021). Impact of Paternalistic Leadership on Organizational Readiness for Change: Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Islamic Business and Management*, 11(1). DOI:[10.26501/jibm/2021.1101-009](https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-009)
- Stosic, L. (2015). THE IMPORTANCE OF EDUCATIONAL TECHNOLOGY IN TEACHING. (IJCRSEE) *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 3(1), 111-114. DOI:[10.23947/2334-8496-2015-3-1-111-114](https://doi.org/10.23947/2334-8496-2015-3-1-111-114)
- Sutrisno, M.B., & Parahyanti, E. (2017). The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y. *Advances in Social Sciences, Education and Humanities research*, 139, 53-58 DOI: [10.2991/uipsur-17.2018.9](https://doi.org/10.2991/uipsur-17.2018.9)
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., Hetland, J., & Schaufeli, W. B. (2020). How do employees adapt to organizational change? the role of meaning-making and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 23. e56. Doi:[10.1017/SJP.2020.55](https://doi.org/10.1017/SJP.2020.55)
- Weerarathne, R.S., Walpola, M.D.C.P., Dyasiri, A.D.W., Jayamal, I.A.U., Wijenayaka, T.H.P.C., Pathirana, G.Y. (2022). 'Leave or remain': intentions of Gen X and Y employees. *Quality & Quantity International Journal of Methodology*, 57, 2249–2268 DOI: [10.1007/s11135-022-01456-z](https://doi.org/10.1007/s11135-022-01456-z)
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2011). *Psychological Capital: Meeting, Findings, and Future Directions. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship: Oxford Handbooks Online*. DOI: [10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0002](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0002)
- Youssef, C.M., Morgan, & Luthans, F. (2013). Psychological Capital Theory: Toward A Positive Holistic Model. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 145-166.  
[https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001009](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001009)

Zulkarnain, Z., Hadiyani, S., Ginting, E.D.J., & Fahmi. (2024). Commitment, employee engagement and readiness to change among oil palm plantation officers. *SA Journal of Human Resource Management*, [22\(1\)](#). [https://hdl.handle.net/10520/ejc-sajhrm\\_v22\\_n1\\_a2471](https://hdl.handle.net/10520/ejc-sajhrm_v22_n1_a2471)  
DOI:[10.4102/sajhrm.v22i0.2471](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2471)