

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness for Change* pada Guru

Fadillah Putri Amalia Rizky*, Dinda Dwarawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*putriamaliarizky@gmail.com, dinda.dwarawati@gmail.com

Abstract. Organizational change is something that cannot be avoided to achieve success in the competitive world of work, continuity and existence of the organization. An important factor in the success of an organization to make changes is individual readiness to change (readiness for change). Readiness for change is the extent to which individuals cognitively and emotionally have the desire to accept, embrace and adapt a change plan. Employee readiness to face change will have a positive orientation towards the organization when it has perceived organizational support. This study aims to see how much influence perceived organizational support has on readiness for change in 90 public high school teachers in Cianjur District. The measuring tool used is the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) which refers to the theory of Eisenberger et al. (1986) and the readiness for organizational change scale which refers to the theory of Holt et al., (2007). The sampling technique used is saturated sampling. The method used is causality quantitative method with simple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that perceived organizational support has a significant effect on readiness for change by 77.1%.

Keywords: *Teacher, Perceived Organizational Support, Readiness for Change*

Abstrak. Perubahan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindari untuk mencapai keberhasilan dalam persaingan dunia kerja, kelangsungan serta eksistensi organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan organisasi untuk melakukan perubahan yaitu kesiapan individu untuk berubah (readiness for change). Readiness for change adalah sejauh mana individu secara kognitif dan emosional memiliki keinginan untuk menerima, merangkul dan mengadaptasi rencana perubahan. Kesiapan karyawan menghadapi perubahan akan memiliki orientasi positif terhadap organisasi ketika memiliki perceived organizational support. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh perceived organizational support terhadap readiness for change pada 90 guru SMA Negeri di Kecamatan Cianjur. Alat ukur yang digunakan yaitu Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) yang mengacu pada teori Eisenberger et al. (1986) dan readiness for organizational change scale yang mengacu pada teori Holt et al., (2007). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif kausalitas dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap readiness for change sebesar 77.1%.

Kata Kunci: *Guru, Perceived Organizational Support, Readiness for Change*

A. Pendahuluan

Perubahan adalah suatu proses yang terjadi pada setiap aspek kehidupan termasuk pada organisasi (Mangundjaya, W. L. H., 2016). Kesiapan individu dalam melakukan perubahan bergantung pada kemampuan individu untuk berubah (Holt *et al.*, 2007). Kesiapan untuk berubah didefinisikan sebagai keinginan individu secara kognitif maupun emosional untuk menerima, merangkul dan mengadaptasi rencana perubahan (Holt *et al.*, 2007). Menurut Holt *et al.*, (2007) mengungkapkan ada 4 dimensi yang mempengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi perubahan yaitu *Appropriateness* (perubahan yang direncanakan dirasa tepat dan sesuai untuk organisasi), *Change-Efficacy* (keyakinan mengenai kemampuan dalam mengimplementasikan perubahan yang telah diusulkan), *Management Support* (dukungan dan komitmen yang diberikan oleh para pemimpin terhadap perubahan yang telah diusulkan), *Personal Valence* (manfaat yang dirasakan dengan adanya penerapan dari perubahan yang telah diusulkan).

Pada awal tahun 2019, Indonesia dan seluruh Negara di dunia dihadapkan dengan suatu gagasan baru yaitu “Society 5.0”. Society 5.0 ini muncul akibat respon dari revolusi industri 4.0 (Puspita *et al.*, 2020). Era society 5.0 dalam dunia kerja mengharapkan seluruh karyawan dapat meningkatkan *soft skills* untuk dapat siap menghadapi perubahan dengan era digital saat ini (Tahar *et al.*, 2022). Dari paparan di atas, semakin jelas bahwa perubahan dapat terjadi dengan cepat. Hal ini menuntut individu untuk selalu siap menghadapi perubahan yang terjadi dalam organisasi, sehingga individu dapat terus bertahan dalam organisasi.

Menurut Kurtessis *et al.*, (2017) kesiapan karyawan menghadapi perubahan akan memiliki orientasi positif terhadap organisasi ketika memiliki persepsi dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya yaitu persepsi dukungan organisasi. *Perceived organizational support* adalah persepsi karyawan terkait sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka dalam organisasi (Eisenberger *et al.*, 2002). Dimensi *perceived organizational support* terdiri atas tiga hal. Pertama, *Fairness* yaitu bagaimana menentukan distribusi sumber daya antar karyawan. Kedua, *Supervisor Support* yaitu bagaimana karyawan memiliki pandangan sejauh mana atasan menghargai kinerja mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Ketiga, *Organizational Rewards and Job Conditions* yaitu kondisi kerja yang mendukung dapat memastikan efektivitas dalam menyelesaikan tugas organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Terkait subjek pada penelitian ini berasal dari beberapa kajian *literature review* pada *perceived organizational support* dan *readiness for change*. Pada penelitian Fradipta dan Mulyana (2021) dengan subjek guru menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan sampel lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasi pada sektor pendidikan khususnya guru. Berdasarkan saran tersebut, artinya penelitian mengenai kesiapan untuk berubah perlu diteliti lebih lanjut pada guru.

Kondisi pendidikan di Indonesia sedang mengalami banyak perubahan. Saat ini Indonesia sedang berusaha untuk membangun sistem pendidikan, baik dari sumber daya manusia, dari segi kurikulum, maupun manajemen pendidikannya (Harto, 2018). Kemendikbudristek meluncurkan kurikulum baru yang diberi nama Kurikulum Merdeka. Kurikulum ini bertujuan untuk pemulihan kembali sistem pendidikan karena pandemi Covid-19 telah menyebabkan pembelajaran kurang optimal (Suhandi & Robi’ah, 2022). Dalam menerapkan kurikulum baru, peran guru menjadi fokus utama (Suhandi & Robi’ah, 2022). Sehingga dalam menerapkan Kurikulum Merdeka, guru dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam menggunakan metode, media serta teknik pembelajaran (Angga *et al.*, 2023). Namun, beberapa guru tidak menyadari peran guru dalam pembelajaran secara kritis, sehingga mereka tidak siap untuk mengikuti perkembangan zaman (Suhandi & Robi’ah, 2022). Kurangnya kesadaran kritis pada guru menjadi hambatan dalam mengembangkan pembelajaran dengan kurikulum yang baru (Suhandi & Robi’ah).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh dari *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness for Change* pada Guru?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan

dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui gambaran *perceived organizational support* pada guru.
2. Untuk mengetahui gambaran *readiness for change* pada guru.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness for change* pada guru.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Populasi yang Peneliti menggunakan teknik analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kecamatan Cianjur yang berjumlah 143 guru.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 90 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan alat ukur *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) (Eisenberger et al., 1986) yang kemudian dilakukan *try out* alat ukur oleh peneliti dengan terdiri dari 31 item dan alat ukur *Readiness for Organizational Change Scale* (Holt et al., 2007) yang kemudian dilakukan *try out* alat ukur oleh peneliti dengan terdiri dari 25 item.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran *Perceived Organizational Support* pada Guru

Tabel 1. Hasil Gambaran Umum *Perceived Organizational Support*

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	<i>Perceived Organizational Support</i> Rendah	102 -128	35	38.9%
2	<i>Perceived Organizational Support</i> Tinggi	129 - 155	55	61.1%
Total			90	100%

Hasil penelitian ini diperoleh gambaran umum mengenai *perceived organizational support* pada guru SMA Negeri di Kecamatan Cianjur yaitu memiliki *perceived organizational support* yang tinggi dari sebanyak 90 guru SMA sebesar 61.1%. Berdasarkan teori *perceived organizational support* dari Eisenberger et al., (1986) dalam konteks ini guru yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi merasa bahwa pihak institusi memedulikan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka sebagai guru. Dukungan organisasi berupa keadilan, dukungan dari pemimpin, adanya pengakuan, kompensasi, promosi, keamanan kerja, autonomi, dan pelatihan. Dukungan yang institusi berikan kepada guru menumbuhkan keyakinan guru bahwa perubahan yang terjadi pada institusi dapat memberikan dampak positif bagi mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian Fradipta dan Mulyana (2021) yang menunjukkan bahwa seseorang akan lebih memiliki kesiapan untuk berubah jika mereka merasa bahwa lingkungan mendukung perubahan. Pada penelitian ini, lingkungan yang dianggap sebagai pendukung adalah pihak sekolah. Individu dengan *perceived organizational support* yang tinggi akan memiliki dampak bagi organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks guru, dengan mereka memiliki *perceived organizational support* yang tinggi maka dampak yang mereka dapatkan yaitu mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi, merasakan suasana hati yang positif, meningkatkan kemauannya dalam bekerja, dan meningkatkan standar kinerja sebagai guru.

Gambaran Readiness for Change pada Guru

Tabel 2. Hasil Gambaran Umum *Readiness for Change*

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	<i>Readiness for Change</i> Rendah	68 – 83	44	48.9%
2	<i>Readiness for Change</i> Tinggi	84 - 100	46	51.1%
Total			90	100%

Hasil penelitian ini diperoleh gambaran umum mengenai *readiness for change* pada guru SMA Negeri di Kecamatan Cianjur memiliki *readiness for change* yang tinggi dari sebanyak 90 orang responden guru sebesar 51.1% (Tabel 4.6). Guru yang memiliki *readiness for change* yang tinggi akan membantu institusi untuk menerapkan perubahan. Hal ini sesuai dengan penelitian Munawaroh dan Meiyanto (2017) yang menyatakan bahwa dengan karyawan memiliki *readiness for change* maka akan memberikan manfaat bagi institusi untuk mengimplementasikan perubahan. Sehingga akan mengurangi penolakan perubahan yang direncanakan pada guru. Adanya kesiapan berubah pada guru membuat mereka memfokuskan pemikirannya yang mengarah pada usaha untuk melakukan perubahan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness for Change* pada Guru

Tabel 3. Tabel Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.828	4.627		.827	.410
POS	.758	.044	.878	17.235	.000

a. Dependent Variable: RFC

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3 mengenai koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai Sig. $0.00 < 0.05$ maka dapat dikatakan variabel *perceived organizational support* dapat mempengaruhi variabel *readiness for change*.

Tabel 4. Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
RFC*POS	.878	.771	.998	.996

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4 mengenai hasil uji analisis regresi linier sederhana, diperoleh bahwa nilai R Squared sebesar 0.771. Artinya variabel independen (*perceived organizational support*) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen (*readiness for change*) sebesar 77%, dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa guru merasakan mendapat keadilan dari institusi terhadap kesejahteraannya (*fairness*), guru merasakan kepala sekolah peduli akan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang mereka berikan (*supervisor support*), serta guru merasakan diberikan penghargaan dan kondisi kerja yang sesuai (*organizational rewards* dan *job conditions*). Sehingga ketika guru merasa mendapatkan

dukungan dari organisasi dengan merasakan *fairness*, *supervisor support*, *organizational rewards* dan *job condition*, maka guru dapat meningkatkan keyakinannya bahwa perubahan yang terjadi akan membawa dampak positif bagi mereka. Misalnya ketika guru merasa bahwa institusi memberikan gaji dan tunjangan secara adil, guru merasa kontribusi yang diberikan untuk institusi dihargai, guru merasa didukung oleh kepala sekolah dengan diikutsertakan mengikuti pelatihan-pelatihan terkait penerapan perubahan kurikulum serta didukung dengan fasilitas yang baik dari institusi, maka guru akan lebih merasa memiliki tanggungjawab dan kewajiban untuk memberikan kontribusi terbaiknya pada institusi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Adanya persepsi pada guru bahwa institusi memberikan dukungan kepada mereka untuk melakukan perubahan merupakan kunci utama bagi institusi untuk berhasil menerapkan perubahan dengan baik. Karena yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah yaitu tanggapan individu terhadap perubahan serta kemauan individu itu sendiri (*individual attributes*). Tanggapan individu yang positif terhadap perubahan yang terjadi akan mendukung dirinya untuk menerapkan perubahan dengan baik. Sehingga dengan adanya *perceived organizational support* akan membentuk persepsi pada individu untuk siap dalam melakukan perubahan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Perceived Organizational Support pada guru SMA Negeri di Kecamatan Cianjur berada pada kategori tinggi.

Readiness for Change pada guru SMA Negeri di Kecamatan Cianjur berada pada kategori tinggi.

Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness for Change* pada guru SMA Negeri di Kecamatan Cianjur.

Acknowledge

Ucapan terimakasih kepada dosen pembimbing, Dinda Dwarawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah membimbing peneliti dari awal hingga akhir penyusunan skripsi, serta Pihak SMA Negeri 1 Cianjur dan SMA Negeri 2 Cianjur yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lingkungan sekolah, dan kepada guru yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam pengisian kuesioner penelitian skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] Aini, H., Umaroh, S. K., Sari, M. T., & Sulistyani, N. W. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT Anugerah bara kaltim kabupaten kutai kartanegara. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 7(1)
- [2] 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://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art5>
- [3] Angga., Suryana C., Nurwahidah, I., Hernawan, A. H., & Prihantini. (2022). Komparasi implementasi kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5877-5889. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3149>
- [4] Armenakis. A. A., Harris. S.G., & Mossholder. K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6)
- [5] Dharmawan, D. C., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara *perceived organizational support* dan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. KAI Commuter Jabodetabek. *Jurnal Empati*, 6(1), 115-119
- [6] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/0021-9010/86/SOO.75>

- [7] Erlyani, N., & Suhariadi, F. (2021). Eksplorasi faktor demografi dan persepsi terhadap kesiapan untuk berubah dosen menghadapi badan layanan umum. *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 178-185. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.09.014>
- [8] Fazzari, F. A., Juwitaningrum, I., & Wulandari, A. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Geoff Max Footwear.Co Di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Insight*, 5(2)
- [9] Fradipta, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2)
- [10] Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2018). The role of perceived organizational support in individual change readiness. *Journal of Change Management*, <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- [11] Guamaradewi, N. G., & Mangundjaya, W. L. (2018). Dampak kesiapan individu dan kesiapan organisasi untuk berubah bagi komitmen afektif untuk berubah. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 2(2)
- [12] [Harto, K. \(2018\). Tantangan dosen PTKI di era industry 4.0. *Jurnal Tatsqif*, 16\(1\). 1-15](#)
- [13] Holt, D. T., Armenakis, A. A., Field, 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>
- [14] Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational justice and employee readiness for change: the mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109>
- [15] Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organizational support – an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 13
- [16] Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- [17] Mahdani, F., Syahriati, E., Mirza., & Aprilia, E. D. (2022). Hubungan antara perceived organizational support dengan readiness for change pada karyawan bri di banda aceh. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 4(1)
- [18] Mangundjaya, W. L. H. (2016). *Psikologi Dalam Perubahan Organisasi*. Jakarta: Swasthi Adi Cita
- [19] Meilian, C. G., Idulfilastri, R. M., & Dewi, F. I. R. (2020). Peran persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan menghadapi perubahan dengan modal psikologis sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 281-288. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7716>
- [20] Mrayyan, M. T. (2019). Nurses' views of organizational readiness for change. *Nursing Forum*, 1-9. <https://doi:10.1111/nuf.12393>
- [21] Muhasanah, L. Z. (2018). Perbedaan gaya mengajar guru laki-laki dan perempuan dalam mengembangkan minat belajar siswa pada mata pelajaran rumpun pendidikan agama islam di kelas x dan xi madrasah aliyah negeri 2 jember tahun ajaran 2017/2018. *Jurnal Auladuna*
- [22] Munawaroh, L., & Meriyanto, I. S. (2017). Peranan psychological capital terhadap kesiapan individu untuk berubah yang dimoderatori oleh persepsi dukungan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 198-210. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25381>
- [23] Ningrum, O. A., & Salendu, A. (2021). Pengaruh psychological capital terhadap individual readiness for change pada karyawan sales. *Jurnal Diversita*, 7(1). <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>
- [24] Puspita, Y., Fitriani, Y., Astuti, S., & Novianti, S. (2020). Selamat tinggal revolusi

- industry 4.0 selamat datang revolusi industry 5.0. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
- [25] Ramadhani, D. A., & Muhroji. (2022). Guru dalam meningkatkan motivasi belajar pada peserta didik di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4855-4861. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2960>
 - [26] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 689-714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
 - [27] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational development* (7th Ed). Pearson Education Limited
 - [28] Sarah, S., & Wulandari, F. (2019). Kesiapan guru dalam implementasi psikologis siswa akibat bencana alam. *Jurnal Keilmuan dan Kependidikan Dasar*, 11(1)
 - [29] Setyaningsih, S., & Wiryanto.(2022). Peran guru sebagai aplikator profil pelajar pancasila dalam kurikulum merdeka belajar. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*,8(4). <http://doi.org/10.36312/jime.v8i4.4095/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME>
 - [30] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
 - [31] Suhandi, A. M., & Robi'ah, F. (2022). Guru dan tantangan kurikulum baru: analisis peran guru dalam kebijakan kurikulum baru. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5936-5945. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3172>
 - [32] Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/03069887308259333>
 - [33] Susanti, M., Rahmadona, T., & Fitria, Y. (2023).Perbedaan penilaian kurikulum 2013 dengan kurikulum merdeka. *Jurnal Basicedu*, 7(1), 339-350. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4444>
 - [34] Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2)
 - [35] Wulansuci, G., Alam, S. K., Wardiyanti, Cahyati, A., Annisa, A. N., Rahmah, A. D., Fauziah, D. Y., Oktavia, D. V., & Anggraeni, E. (2023). Perkembangan social emosinal anak usia dini: studi kasus terhadap kegiatan belajar mengajar pasca bencana gempa bumi Cianjur. *Jurnal Ilmiah UPT P2M STKIP Siliwangi*, 10(1)
 - [36] A. N. Choeriyah and A. T. Utami, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 9–16, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1800.
 - [37] Imam Zaedi and Eneng Nurlaili Wangi, “Studi Deskriptif Pendidikan Karakter: Respect and Responsibility di SMP Negeri Kota Bandung,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 2, pp. 84–92, Jan. 2022, doi: 10.29313/jrp.v1i2.459.
 - [38] R. E. P. Mardianny and Ali Mubarak, “Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 1, pp. 51–58, Oct. 2021, doi: 10.29313/jrp.v1i1.153.