

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen perubahan dan perkembangan organisasi kian banyak diteliti terutama karena kemajuan teknologi, kebijakan pasar global, lingkungan organisasi dan regulasi pemerintah. Manajemen perubahan bukan hanya berdampak pada perubahan visi misi, tujuan, strategi dan struktur organisasi. Manajemen perubahan juga sangat berdampak terhadap SDM yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, mendorong anggota organisasi untuk siap menghadapi perubahan sangat penting. Organisasi dan individu didalamnya harus mau berubah dan menyesuaikan diri. Perubahan adalah masalah yang dihadapi organisasi (Al-Haddad & Kotnour, 2015). Organisasi yang memiliki kesiapan berubah tidak akan kesulitan menyesuaikan tujuan mereka dengan perubahan dan pembaharuan yang berlaku. Tantangan paling besar yang dihadapi organisasi secara keseluruhan adalah proses perubahan atau transformasi (Kachian *et al.*, 2018). Penting bagi organisasi untuk fokus dan memiliki rencana komprehensif mencakup inovasi dan transformasi untuk menavigasi perubahan secara efektif. Hal paling utama bagi organisasi adalah untuk bertahan hidup dan beroperasi dengan baik (Novitasari, Sasono, *et al.*, 2020).

Perguruan Tinggi di Indonesia baik PTN atau PTS memiliki tanggung jawab yang sama dalam meningkatkan reputasi dan rekognisi dunia. Jumlah PTS yang lebih banyak jika dibandingkan dengan PTN seharusnya dapat menyumbang lebih banyak lagi luaran penelitian jika dikelola dengan baik. Pengeloaan dan koordinasi perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah LLDIKTI. LLDIKTI Wilayah III secara khusus yang menaungi 283 perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jakarta (PDDIKTI, 2023). Terdapat 11 Universitas dengan akreditasi A dan Unggul yang dapat dijadikan barometer kualitas dan kesiapan dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi sehingga mampu meningkatkan reputasi dan rekognisi dimata internasional serta mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif dan berdaya saing. Perkembangan jumlah artikel dan sitasi dosen pada PTS dengan akreditasi A dan Unggul di LLDIKTI Wilayah III tersaji pada Gambar 1.1.



Sumber : Sinta Kemdikbud (2023)

**Gambar 1.1 Artikel dan Sitasi per Afiliasi**

Banyaknya jumlah perguruan tinggi di Indonesia, tidak serta merta merefleksikan jumlah penelitian, publikasi dan sitasi dosen di Indonesia. Berdasarkan data pada WCU Analysis yang bersumber dari intergrasi SINTA3 Kemdikbud dengan perankingan Quacquarelli Symonds (QS) World University Rankings (WUR) untuk PTS yang terakreditasi A dan Unggul di LLDIKTI Wilayah III Jakarta menunjukkan adanya tren penurunan jumlah publikasi sejak tahun 2021 dan sitasi dosen dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2018 – 2022). Idealnya akan terjadi peningkatan publikasi dan sitasi dosen dari tahun ke tahun dengan kebijakan pemerintah yang semakin ketat. Namun hal yang terjadi tidak demikian. Hal ini menjadi indikator bahwa luaran tridarma penelitian masih belum maksimal.

Tata kelola di LLDIKTI Wilayah III menyebutkan bahwa mutu perguruan tinggi setidaknya ditentukan oleh 3 faktor yaitu kurikulum, lulusan, dan dosen dan pengajar. Dosen dan pengajar memberikan peran penting dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi melalui kegiatan tridarma. Perguruan tinggi diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman untuk menghasilkan lulusan dengan daya saing tinggi, berkualitas sesuai tuntutan masa kini dan memiliki integritas terhadap diri dan lingkungannya. Dosen yang merupakan insan akademik di perguruan tinggi yang menjadi penggerak dalam menghasilkan SDM yang unggul dan berdaya saing tinggi sebaiknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan akademik maupun non akademik terutama di era saat ini. Kualifikasi dan kompetensi dosen terus ditingkatkan seiring dengan perubahan metodologi dan media pembelajaran modern. Dosen yang tangguh dan berkualitas adalah dosen yang mampu merespon dan menangkap sinyal perubahan sehingga tidak tertinggal dalam perkembangan teknologi dan keilmuan.

Dalam rangka menyongsong SDM Unggul, banyak perubahan kebijakan untuk dosen yang dibuat oleh pemerintah. Kebijakan-kebijakan pemerintah yang dikaitkan dengan capaian dan standar akreditasi secara tidak langsung memaksa PTS untuk berubah tanpa kecuali. Sebagai contoh, Perubahan Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit (PO PAK) tahun 2022 antara lain perubahan proporsi tridarma perguruan tinggi dimana bobot penelitian dan publikasi akan mengalami peningkatan. Kemudian, kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) akan dielaborasi dan diakui sebagai sks yang dapat digunakan untuk kenaikan jabatan fungsional dosen. Perubahan kebijakan ini akan mendorong dosen untuk berperan aktif dan berubah dari metode pembelajaran lama ke metode yang sesuai dengan kebijakan MBKM. Kebijakan ini juga memberikan ruang lebih lebar kepada dosen untuk lebih produktif dalam pencapaian kinerja dan mendorong kenaikan karir dan jabatan fungsional dosen. Kemampuan untuk merespon dan menyesuaikan diri dibutuhkan secara efektif terhadap perubahan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan kurikulum berdasarkan hasil (OBE) dan Program Kampus Mandiri Belajar Mandiri (MBKM).

Kesiapan dosen untuk berubah erat kaitannya dengan kinerja tridarma dosen yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang tercermin pada jabatan fungsional dosen. Pada Gambar 1.4 terlihat bahwa profil dosen PTS di LLDIKTI Wilayah III dalam hal jabatan akademik masih rendah, dimana dosen tanpa jabatan fungsional atau tenaga pengajar dan dosen dengan jabatan fungsional rendah yaitu asisten ahli masih mendominasi dari total dosen yang ada. Hal tersebut dapat menjadi salah satu cerminan bahwa pelaksanaan tridarma perguruan tinggi belum maksimal. Dosen perlu meningkatkan kinerja mereka dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan yang semakin kompleks.



Sumber : LLDIKTI Wilayah 3 (2022)

### Gambar 1.2 Perkembangan Jabatan Fungsional Dosen

Perkembangan teknologi sistem informasi yang diimplemetasikan pemerintah untuk menilai kinerja dosen juga menjadi sesuatu tantangan untuk perubahan. Dosen wajib memasukkan semua kinerja tridarma ke satu sistem infomasi terintegrasi (SISTER). Dengan menggunakan platform SISTER, setiap dosen memiliki kesempatan untuk membuat portofolio lengkap yang mencatat semua kegiatan yang berkaitan dengan tridarmanya. SISTER juga menggunakan portofolio tersebut untuk memenuhi kebutuhan prakarsa pengembangan karir dosen. Transformasi dari sistem manual ke sistem komputerisasi yang terintegrasi tentunya memerlukan kesiapan dan kemampuan dosen untuk berubah.

Transformasi ini bertujuan untuk mendokumentasikan seluruh kinerja dosen dalam sistem yang terintegrasi sehingga kinerja tersebut dapat diklaim untuk semua penilaian mulai dari pengajuan sertifikasi dosen, pelaporan beban kerja dosen hingga kenaikan karir dan jenjang jabatan fungsional. Kedepan SISTER ini dapat dijadikan *alarm* dan indikator dalam monitor dan evaluasi ketercapaian kinerja dosen. Selain SISTER masih ada beberapa sistem informasi yang dibuat oleh Kemendikbudristek yang harus dikuasai dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai dosen seperti PDDIKTI, SINTA, SISTER, BIMA, SIJALI, SIJAMPANG dan SERUNI serta aplikasi lainnya.

Konsep sikap kesiapan untuk berubah dan keterbukaan untuk berubah yaitu konsep yang sama karena keterbukaan terhadap perubahan dianalogikan dengan teori Lewin (1951) tahap *unfreezing* dan menciptakan kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah dan penolakan terhadap perubahan mewakili fenomena yang sama dari perspektif yang berlawanan. Oleh karena itu, untuk menghindari resistensi terhadap perubahan, kesiapan harus diciptakan. Keberhasilan perubahan di lingkungan perguruan tinggi, khususnya dalam hal ini, sangat bergantung pada dosen. Dosen harus memiliki pola pikir yang menunjukkan kemampuan untuk secara efektif menyesuaikan diri dengan kondisi saat ini dan secara proaktif mengantisipasi masalah. Keberhasilan sangat bergantung pada kemauan dan kesiapan individu untuk menerima perubahan (Scaccia *et al.*, 2017).

Pandemi COVID-19 menyebabkan perubahan lanskap dan keadaan organisasi di setiap negara, termasuk Indonesia (Asbari *et al.*, 2021). Efek dari pandemi tersebut memaksa organisasi tidak terkecuali perguruan tinggi untuk mengubah pola pikir dan cara kerjanya demi dapat beradaptasi dan melakukan usaha optimal untuk menang dari krisis dengan kesiapan organisasi yang lebih baik (Yuwono *et al.*, 2020) dan mengimplementasikan perubahan yang kerap disebut sebagai kehidupan *new normal*. Untuk berhasil beradaptasi dengan kehidupan normal baru, sangat penting untuk memiliki sikap mental yang siap untuk perubahan. Adaptasi terhadap perubahan yang dilakukan perguruan tinggi adalah penggunaan teknologi dalam pembelajaran daring menjadi lebih meningkat, sehingga para dosen juga harus mampu belajar dan menggunakan teknologi tersebut agar dapat memberikan kualitas pembelajaran yang baik.

Sebuah penelitian pendahuluan dilakukan dengan mewawancarai perwakilan dosen dari beberapa PTS di LLDIKTI Wilayah III. mengungkap beberapa tantangan yang dihadapi oleh para dosen. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian dosen masih merasa pesimis dengan prospek karir mereka, merasa kurang mendapatkan dukungan dalam hal publikasi dan administrasi, serta ada perasaan kurang percaya diri pada sejumlah dosen senior. Selain itu, sejumlah dosen mengeluhkan janji insentif dan bonus yang tidak selalu terealisasi, didukung dengan administrasi dan staf yang dinilai masih kurang memadai dan proses administrasi serta birokrasi yang dirasa kurang efisien. Meski demikian, pimpinan dinilai cukup memberikan inspirasi dan motivasi meskipun interaksi langsung dengan dosen masih perlu ditingkatkan. Pimpinan juga memberikan dukungan bagi peningkatan kepangkatan akademik dosen. Motivasi intrinsik untuk menjadi dosen pada beberapa dosen juga masih perlu ditingkatkan. Di sisi lain, sebagian dosen juga memiliki minat dan dedikasi yang tinggi serta mendukung perubahan yang positif. Kendati demikian dosen senior cenderung kurang siap dalam menghadapi perubahan sehingga diperlukan sosialisasi dan pelatihan memadai terkait manajemen perubahan agar visi universitas dapat tercapai. Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa secara umum *psychological capital* dosen masih perlu ditingkatkan, dukungan organisasi dirasa masih belum optimal, gaya kepemimpinan mengarah ke transformasional dan keterikatan kerja dosen masih perlu ditingkatkan serta kesiapan untuk berubah harus dibangun dengan baik.

Kesiapan dosen untuk beradaptasi sangat terkait dengan kemampuan perguruan tinggi untuk maju dan menghadapi perubahan. Keterlibatan individu sangat penting dalam manajemen perubahan organisasi (Abdel-Ghany, 2014). *Readiness to change* mencerminkan penerimaan dan komitmen dosen terhadap perubahan itu sendiri. Kesiapan perlu mendapat perhatian karena perubahan akan memunculkan hal baru dan cara kerja baru yang kemungkinan memiliki tingkat pengerjaan yang lebih sulit. Dalam teori dan penelitian terdahulu, *psychological capital* mencerminkan hubungan yang erat antara sikap dengan perilaku (Nwanzu & Babalola, 2019). *Psychological capital* mendukung perilaku untuk perubahan karena seseorang yang mempunyai *psychological capital* yang tinggi akan menilai

perubahan sebagai tantangan yang berpotensi mempromosikan kekuatan dan pertumbuhan pribadi, sehingga memicu respon emosional positif terhadap perubahan (Liu, 2021). Respon individu terhadap perubahan dibentuk oleh modal psikologis pribadi mereka dan persepsi mereka tentang lingkungan organisasi (Kerrane *et al.*, 2017).

Dosen yang memiliki *psychological capital* yang baik akan memiliki kepercayaan diri lebih tinggi dalam mengajar, meneliti dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Mereka juga memiliki kepercayaan diri dan harapan yang lebih luas pada saat mempublikasikan hasil penelitiannya di jurnal bereputasi, meskipun gagal, tidak menyerah dan akan terus mencoba karena memiliki resiliensi diri yang baik. Dosen seperti ini memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan bertahan dari setiap kondisi perubahan. Penelitian Kartika *et al.* (2021) pada perguruan tinggi di Jawa Timur, Indonesia menemukan bahwa bahwa tiga dimensi dari *psychological capital* yaitu efikasi diri, optimisme dan resiliensi berpengaruh terhadap kesiapan berubah dosen. *Psychological capital* memberikan peran penting pada kesiapan individu dalam perubahan. Peningkatan faktor *psychological capital* akan memiliki efek yang relatif besar terhadap peningkatan *readiness to change* dalam pembelajaran *online* pada program Diploma Universitas Negeri Jakarta (Munawaroh *et al.*, 2021). Mereka yang memiliki perasaan positif tentang kemampuan mereka sendiri untuk mengatasi tantangan akan lebih siap menghadapi perubahan, dapat berkerja dengan simultan dan berusaha untuk berhasil dengan menyelesaikan tugas dengan baik (Ramdhani & Desiana, 2021).

Shah *et al.* (2017) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* (POS) dapat memengaruhi kesiapan suatu organisasi untuk melakukan perubahan. Pegawai, terutama mereka yang menentang perubahan, mungkin mengalami penurunan vitalitas fisik dan emosional selama proses transformasi organisasi. Namun, jika pegawai merasakan dukungan yang kuat dari perusahaan, efek buruk dapat dikurangi (Kurtessis *et al.*, 2017; Turgut *et al.*, 2016). Dalam literatur tentang perilaku organisasi, ditemukan bahwa POS memiliki pengaruh yang lebih besar pada perubahan daripada hanya beberapa sikap dan perilaku individu. Mereka juga menekankan peran POS dalam memfasilitasi perubahan (Gigliotti *et al.*, 2019). Efek positif antara *perceived organizational support* dan *readiness to change* juga

ditemukan pada studi dilakukan oleh Munawaroh *et al.* (2021) pada pengajar program diploma di Universitas Negeri Jakarta.

Untuk memulai perubahan organisasi, kepemimpinan berfungsi sebagai agen perubahan selama fase *unfreezing* pada Lewin's Three Step Model. *Transformational leadership* dianggap sebagai komponen penting yang dapat memengaruhi tingkat kesiapan untuk perubahan, menurut penelitian dan literatur ilmiah sebelumnya tentang masalah transisi organisasi (Henricks *et al.*, 2020; Peng *et al.*, 2021). Gaya kepemimpinan tipe ini ditunjukkan dengan pemimpin berkoordinasi dengan bawahan, berbagi pengetahuan, memberi kesempatan dalam pengambilan keputusan di tingkat organisasi (Hussain *et al.*, 2018). Pada konteks perubahan, kepemimpinan transformasional mampu mengurangi ketidakpastian, ketakutan, sinisme, dan penolakan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan dengan cara mengembangkan ikatan dan hubungan yang dapat dipercaya antara pemimpin dan bawahannya (Islam *et al.*, 2021). Hubungan emosional yang dibuat oleh para pemimpin transformasional dengan bawahan selama perubahan tersebut mendorong kesadaran, penerimaan, dan komitmen terhadap tujuan dan visi organisasi bersama (Yue *et al.*, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan perguruan tinggi menjadi kunci dalam mengontekstualisasikan dampak positifnya dan memunculkan kepercayaan dosen selama perubahan. Penelitian yang dilakukan terhadap dosen PTS dan PTN di Kurdistan menemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap *readiness to change* (Waisy & Wei, 2020). Pimpinan perguruan tinggi yang transformasional akan menanamkan bahwa perubahan ini membawa kebaikan dan kesejahteraan dimasa depan. Pimpinan mendorong dosen-dosen yang berada di bawah koordinasinya untuk bersama-sama membuka diri, lebih kreatif dan inovatif dalam pelaksanaan tridarma.

Proses awal dan persiapan untuk perubahan, organisasi harus mempertimbangkan *work engagement* sebagai elemen penting. Perspektif individu, dukungan organisasi, dan komitmen manajerial adalah komponen penting yang memengaruhi kesiapan untuk berubah (Armenakis *et al.*, 1993; Holt *et al.*, 2007). Perubahan akan menjadi sukses apabila didukung sepenuhnya oleh individu dalam organisasi yang memiliki *work engagement* tinggi karena individu yang terikat

cenderung lebih peduli dan tidak mudah menyerah dalam fase perubahan organisasi (James *et al.*, 2011). Jika manajemen terus melibatkan karyawannya dengan cara yang baik di tingkat organisasi, itu akan membawa perubahan positif (Parent & Lovelace, 2018). Orang-orang dengan *engagement* tinggi lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi yang tidak dapat dihindari (Raditya *et al.*, 2021). Matthysen & Harris (2018) menyatakan bahwa pekerja dengan keterikatan kerja tinggi lebih energik dalam tugas mereka, merasa terhubung dengan pekerjaan dan mampu lebih baik menghadapi tuntutan pekerjaan, dan umumnya akan merasakan proses perubahan sebagai sesuatu hal yang positif. Oleh karena itu, organisasi harus membangun *work engagement*. Tingkat *work engagement* yang kuat di antara dosen dapat membantu meningkatkan potensi dan kemampuan untuk menerapkan perubahan. Ini dapat dicapai melalui pertukaran ide inovatif dan penunjukan kinerja terbaik dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Hasil telaah sintesis penelitian-penelitian yang relevan peneliti menyimpulkan secara umum bahwa *literature gap* penelitian ini adalah kategori variabel mediasi, belum ditemukannya atau minimnya (*less studied/under researched*) peran mediasi *work engagement* pada pengaruh *psychological capital*, *perceived organizational support*, *transformational leadership* terhadap *readiness to change*. *Literature gap* berikutnya yang teridentifikasi adalah *gap contradiction* atau hasil kontradiksi. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *psychological capital*, *perceived organizational support*, *transformational leadership* dan *work engagement* terhadap *readiness to change* memerlukan respon penelitian saat ini untuk menindaklanjuti melalui penelitian baru sehingga diperoleh konfirmasi hasil penelitian yang konsisten.

Atas dasar penjabaran latar belakang di atas, masih terdapatnya *empirical gap* dan *literature gap*, sehingga penelitian perlu dilakukan dengan membuat model alternatif untuk menyelesaikan masalah kesiapan untuk berubah di kalangan dosen pada PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Adapun topik penelitian ini adalah “Pengaruh *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support* dan *Transformational Leadership* terhadap *Readiness to Change* melalui peran mediasi *Work Engagement*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini bersumber dari *gap research* yang sudah diuraikan pada latar belakang yang terdiri dari *empirical gap* dan *literatur gap*. Untuk dapat mengisi celah/*gap* tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *psychological capital*, *perceived organizational support* dan *transformational leadership* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* pada dosen tetap PTS dengan status akreditasi perguruan tinggi A dan Unggul di lingkungan LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

Latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya diturunkan lebih operasional ke pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III ?
2. Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III?
3. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III ?
4. Apakah *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III ?
5. Apakah *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III ?
6. Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III ?
7. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III ?
8. Apakah *work engagement* menjadi mediasi pada pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III?
9. Apakah *work engagement* menjadi mediasi pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III ?
10. Apakah *work engagement* menjadi mediasi pada pengaruh *transformational leadership*

*leadership* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membangun model secara konseptual dan empiris serta untuk mengisi kesenjangan penelitian terkait faktor-faktor yang menjadi anteseden *readiness to change*, dengan menganalisis, menguji dan menemukan:

1. Pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
3. Pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
4. Pengaruh *work engagement* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
5. Pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
6. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
7. Pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
8. Pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
9. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
10. Pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.

#### 1.5 State of The Art

Tidak banyak penelitian yang melihat langsung bagaimana variabel *psychological capital*, *perceived organizational support*, *transformational*

*leadership*, dan *work engagement* dalam memengaruhi *readiness to change*. Penelitian yang menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *readiness to change* juga masih sangat jarang ditemui. Berdasarkan telaah dari penelitian sebelumnya, ada perbedaan dan hal baru dalam penelitian ini diantaranya mengubah model, subjek, dan hubungan antar variabel. Model penelitian yang meneliti *psychological capital*, *perceived organizational support* dan *transformational leadership* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* belum ditemukan dalam penelitian- penelitian sebelumnya. Penelitian lain menganalisis *readiness to change* dengan beberapa variabel prediktor, dan menggunakan alat analisis yang tidak sama dengan penelitian ini. Kemudian, belum ditemukannya penelitian sebelumnya yang menganalisis secara mendalam peran *psychological capital* dan *transformational leadership* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* baik secara metode maupun aplikasi.

Disisi lain, penelitian ini menggunakan unit analisis dosen tetap PTS, dimana pada penelitian sebelumnya belum ditemukan pengukuran *readiness to change* khususnya untuk dosen berdasarkan variabel eksogen yang disebutkan diatas. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi menambah literatur selain kebaruan pada pembuatan model.