

**PENGARUH *SENSE OF BELONGING* TERHADAP TINGKAT
ADAPTASI KERJA PASCA PANDEMI COVID-19 GURU DI
KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Sofiyyatuw Wakhidah

19.0801.0025

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2023

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, dunia dihebohkan dengan wabah yang muncul dari Wuhan-China yang mana penyebarannya sangat cepat serta mudah menular ke orang lain. Tepat pada awal bulan Maret 2020 pemerintah mengumumkan bahwasannya terdapat warga Indonesia yang positif terinfeksi virus covid-19 (Geria, 2021). Pada 12 April 2021 terdapat 135,6 juta jumlah kasus yang terkonfirmasi positif covid-19 dan sebanyak 727,7 juta dosis vaksin teradministrasi (World health organization, 2021). Pandemi covid-19 yang terjadi berdampak besar pada semua sisi kehidupan manusia seperti membuat semua aktivitas terhenti mulai dari aktivitas sosial, ekonomi, hingga pendidikan formal (Herdiana et al., 2021). Adanya Pandemi covid-19 yang tak kunjung membaik mengakibatkan pemerintah menghimbau untuk bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Artinya sebagian besar orang saat ini akan menghabiskan waktu di rumah bersama keluarga.

Pasca pemberlakuan PSBB dengan kondisi covid-19 yang masih berlangsung, diperlukan upaya mitigasi dan kesiapan tempat kerja seoptimal mungkin agar masyarakat pekerja dapat beradaptasi dengan perubahan pola hidup situasi covid-19 (*new normal*). Adapun peraturan dari PSBB sendiri yaitu banyak fasilitas umum yang ditutup, namun terdapat beberapa sektor seperti kesehatan dan pasar serta minimarket yang tetap buka selama PSBB

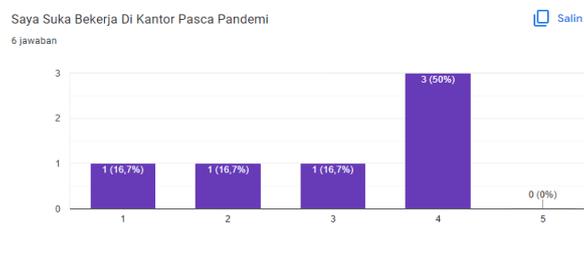
akan tetapi tetap diharuskan menggunakan masker dan menjaga jarak (Nasruddin & Haq, 2020).

Hal tersebut berdampak pada berbagai sektor di Indonesia terutama sektor pendidikan. Menghadapi situasi covid-19 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga mencipatakan kebijakan untuk menerapkan belajar dari rumah (BDR) yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendidikan dalam masa darurat penyebaran covid-19 (Rachmawati, Husna, & Qomariyah., 2022). Hal tersebut juga membuat para guru untuk melakukan WFH. Penerapan WFH sendiri juga memiliki dampak positif dan negatif. Adapun dampak positifnya meliputi lebih fleksibel dan menghemat waktu, memiliki waktu yang berkualitas terhadap keluarga serta kenyamanan dan dampak negatifnya meliputi diharuskan untuk *multitasking*, semangat kerja menurun, biaya yang bertambah, serta adanya distraksi dan keterbatasan komunikasi (Ma'rifah, 2020). Penerapan kebijakan tersebut mengakibatkan kebijakan kerja juga harus berubah dan memungkinkan adanya perubahan kinerja pada pendidik dan pegawai swasta lainnya (Suspahariati & Susilawati, 2020). Oleh karena itu, pemerintah mendesain sistem kerja WFO yang dikolaborasikan dengan WFH. Kerangka sistem kerja WFO dan WFH meliputi penataan metode kerja, penataan jadwal kerja, serta pengawasan dan evaluasi kinerja (Wardhana & Hakiki, 2021).

Adanya perubahan tersebut ditunjukkan berdasarkan survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 11 Oktober 2022 - 17 Oktober 2022 yang diberikan kepada guru yang menerapkan WFH dan beralih kembali pada

WFO di Kabupaten Magelang. Survei yang dilakukan oleh peneliti tersebut menggunakan kuesioner kepada enam partisipan dan dilanjutkan dengan wawancara mendalam dengan jumlah 6 subjek. Hasil survei menggunakan kuesioner sendiri dibuktikan dengan gambar sebagai berikut:

Pada Gambar 1 menunjukkan terkait dengan lebih suka bekerja di kantor pasca pandemi covid-19.



Gambar 1. Guru bekerja dikantor pasca pandemi

Pada Gambar 2 menunjukkan hasil kerja lebih maksimal selama bekerja dikantor pasca pandemi covid-19.



Gambar 2. Hasil kerja guru selama bekerja dikantor pasca pandemi

Pada Gambar 3 menunjukkan hasil kerja lebih maksimal selama di rumah pasca pandemi covid-19.



Gambar 3. Hasil kerja guru selama bekerja dirumah pasca pandemi

Jika dilihat dari hasil kuesioner pada Gambar 1 dan Gambar 2, menunjukkan bahwa adanya kesenjangan karena hasilnya dapat dikatakan berbeda. Gambar 1 menunjukkan bahwasanya guru lebih suka bekerja yang dilakukan di kantor pasca pandemi, yang seharusnya Gambar 2 juga menunjukkan persentase yang tinggi terkait hasil kerja lebih maksimal dilakukan di kantor pasca pandemi. Akan tetapi hasil dari Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil kerja lebih maksimal dikerjakan di rumah pasca pandemi lebih tinggi dibandingkan gambar kedua.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan setelah survei kuesioner, menunjukkan bahwasannya para guru tersebut memiliki keluhan-keluhan tersendiri terkait perubahan sistem kerja pasca pandemi. Para guru merasa nyaman ketika bekerja dari rumah dikarenakan sudah terbiasa dan lebih fleksibel untuk melakukan aktivitas-aktivitas lain, akan tetapi mereka juga mudah bosan ketika dirumah terus-menerus, mereka juga menyatakan bahwa sulit untuk berkomunikasi secara langsung kepada rekan kerja saat bekerja dari rumah sehingga ketika bekerja di kantor kembali

merasa sudah tidak dekat dengan rekan kerjanya bahkan merasa canggung dengan rekan kerjanya. Perubahan sistem kerja yang semula di rumah menjadi di kantor kembali mengakibatkan mereka masih terbawa suasana ketika bekerja di rumah, mereka terbiasa dengan sistem kerja yang fleksibel sehingga menjadikan kurang fokus dengan pekerjaan serta kurang paham dengan model kerja yang baru.

Para guru juga menyatakan perubahan sistem kerja di kantor harus melakukan penyesuaian kembali, penyesuaian tersebut meliputi mereka harus mendisiplinkan waktu, merubah gaya kerja, menyesuaikan diri dengan adanya batasan-batasan di tempat kerja seperti fasilitas kerja dan waktu kerja. Berdasarkan hasil survei dan wawancara dapat disimpulkan bahwa guru yang mengalami peralihan WFH ke WFO memerlukan adaptasi atau penyesuaian kembali.

Menurut Putro (2014) kondisi lingkungan yang berubah secara dinamis akan membuat manusia berusaha untuk mempertahankan hidupnya dengan melakukan adaptasi. Menurut Schneiders dalam (Puspitasari, 2015) mengungkapkan bahwa adaptasi terdiri dari beberapa aspek yaitu mekanisme pertahanan diri yang minimal berarti bersedia mengakui kegagalan yang dialami dan berusaha kembali untuk mencapai target dalam bekerja, kemampuan untuk belajar dan memanfaatkan masa lalu yang berarti pengalaman masa lalu dijadikan sebagai pembelajaran agar dapat menganalisis faktor-faktor yang dapat membantu maupun mengganggu strategi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Adaptasi juga memiliki beberapa aspek yang meliputi gambaran diri yang positif, yang diartikan sebagai persepsi yang diberikan oleh orang lain dan pekerja terhadap dirinya sendiri agar memiliki persepsi diri yang baik sehingga mampu merasakan kenyamanan psikologis dan lebih percaya diri untuk bekerja, serta memiliki kemampuan untuk memilih emosi dalam memberikan respons terhadap masalah yang dihadapinya (Marganingtias, 2009). Melalui kontrol emosi yang baik, maka pekerja dapat memecahkan masalah yang muncul secara intelijen dan hubungan interpersonal yang baik menandakan bahwa pekerja memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik pula terhadap lingkungan sosial sehingga dapat mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja.

Menurut Blanchard dan Hersey (1994) menyatakan bahwa dibutuhkan kemampuan konseptual, kemampuan sosial, dan kemampuan teknis untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik (Kristiani et al., 2013). *Sense of belonging* baik itu secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja. Selain itu, *sense of belonging* merupakan aspek yang penting untuk dipelajari karena memiliki dampak dalam hubungan interpersonal individu dan kemudian memiliki individu dalam suatu lingkungan yang bergantung pada kekuatan dalam lingkungan tersebut (Kristiani et al., 2013).

Sense of belonging merupakan konsep kesehatan mental yang penting. *Sense of belonging* merupakan kebutuhan psikologis dasar yang mana termasuk bagian esensial dari pertumbuhan dan perkembangan

manusia. *Sense of belonging* merupakan wujud keterlibatan pribadi dalam suatu sistem sosial sejauh orang tersebut merasa dirinya menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dan integral dari sistem tersebut (Dewi et al., 2020). Selain itu, *sense of belonging* juga sering didefinisikan sebagai bentuk pengakuan dan penerimaan seseorang dengan anggota lainnya dalam satu kelompok (Dewi et al., 2020).

Namun, *sense of belonging* tidak hanya terkait dengan emosi yang dirasakan dalam suatu sistem sosial, tetapi juga di suatu tempat. Seseorang akan merasakan “betah” ketika memiliki hubungan dengan suatu tempat tersebut (Ali, Amat, Mahmud, & Abidin, 2018). *Sense of belonging* memiliki penekanan pada dua aspek yaitu (1) Memiliki pengalaman akan penghargaan dari sebuah keterlibatan, (2) Merasakan kecocokan sebagai bagian atau anggota dari sebuah kelompok (Shlomi, 2010).

Adapun manfaat *sense of belonging* mencakup ketercapaian fisik dan manfaat psikologis, manfaat fisiknya antara lain meningkatkan fungsi neurologis, meningkatkan resistensi terhadap penyakit, serta secara umum memiliki fungsi yang lebih baik. Fungsi psikologisnya yaitu meliputi ketercapaian seluruh kesehatan mental seperti *self-efficacy*, *self-esteem*, kurangnya level stress dan depresi (Jones, 2009).

Sense of belonging penting untuk dimiliki karena berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan manusia seperti motivasi dan perilaku manusia (Dewi et al., 2020). Para pekerja dihadapkan dengan kondisi kerja yang menuntut untuk berada pada tingkat ketidakpastian dan

tanggung jawab yang tinggi sehingga kebutuhan untuk tetap fleksibel dan terus menerus menyesuaikan diri dengan situasi baru, juga berkaitan antara pekerjaan dengan lingkungan kerja (Perdana et al., 2020).

Sense of belonging memiliki 5 indikator yang meliputi motivasi, hubungan interpersonal yang kuat dan stabil serta interaksi positif, keterlibatan yang berharga, *fit* dan familiaritas dan kepercayaan. Motivasi yang mendasar pada manusia yang menggunakan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang mengartikan bahwa motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Hubungan interpersonal yang kuat dan stabil serta interaksi yang positif menggunakan teori hubungan interpersonal menurut Rogers dapat terjadi secara efektif apabila memenuhi kondisi seperti bertemu satu sama lain secara personal, memiliki empati, dan menghargai satu sama lain. Keterlibatan yang berharga menggunakan teori Abraham Maslow yang disebut dengan Hierarki termasuk dalam tingkat keempat dalam hierarki Maslow yaitu kebutuhan untuk berharga dan rasa hormat. *Fit* (kecocokan) yang menggunakan teori adaptasi oleh Helson dan Wohlwill yang mana teori tingkat adaptasi ini mengkaji dua proses yang mewarnai hubungan yaitu proses adaptasi (*adaptation*) dan penyesuaian diri (*adjustment*). Familiaritas dan kepercayaan yang menggunakan tiga dimensi menurut Knight dan Chervany diantaranya integritas, kompetensi, dan konsistensi (Latifah et al., 2021).

Belongingness diartikan sebagai keterlibatan pribadi dalam sistem sosial dan bagaimana orang merasa dirinya menjadi bagian yang sangat diperlukan dan integral dari sistem. Karena itu, rasa memiliki atau *sense of belonging* diperlukan untuk membangun rasa kepercayaan pada diri seorang guru agar mampu menyesuaikan diri dengan suatu keadaan yang baru.

Berbagai penelitian telah dilakukan membuktikan pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja. Penelitian pertama menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang menunjukkan bahwa mahasiswa prodi BKI memiliki tingkat *sense of belonging* yang tinggi (Latifah et al., 2021). Penelitian kedua menggunakan metode korelasional bivariante yang menunjukkan terdapat pengaruh *sense of belonging* terhadap komitmen berorganisasi pada anggota pramuka golongan penegak UIN Sunan Gunung Djati Bandung (Dewi & Novita, 2018). Penelitian ketiga menggunakan metode kuantitatif yang menunjukkan bahwa *sense of belonging* yang tinggi bermanfaat untuk adaptasi siswa internasional di Jerman karena terkait dengan kesejahteraan yang lebih baik, kepuasan studi yang lebih tinggi, dan niat putus sekolah yang lebih rendah (Yildirim et al., 2021). Penelitian terakhir menggunakan metode fenomenologis yang menyatakan bahwa dari *sense of belonging* dan adaptasi didapati pengalaman yang menunjukkan bahwa secara bersamaan pengungsi melaporkan perasaan lega dan aman setelah meninggalkan ancaman kematian di rumah lama mereka, perasaan bersyukur atas kebebasan baru mereka untuk mengharapkan kehidupan

yang lebih baik, dan kemampuan merasa keindahan dan normal dalam kehidupan baru mereka (Keyes & Kane, 2009).

Berdasarkan dari uraian penelitian terdahulu, terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Namun terdapat pula perbedaan dengan penelitian ini yaitu metode penelitiannya menggunakan kuantitatif korelasional serta penelitian ini lebih membahas terkait dengan pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja pasca pandemi covid-19 guru di Kabupaten Magelang. Hal ini dikarenakan pada saat ini masyarakat banyak yang melakukan adaptasi pasca pandemi covid-19 dengan memiliki *sense of belonging* tentunya akan mempermudah masyarakat untuk melakukan adaptasi, oleh karena itu peneliti menginginkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan rujukan untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga peneliti menganggap penelitian ini perlu untuk dilakukan.

B. Pertanyaan Penelitian

Apakah terdapat pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja pasca pandemi covid-19 guru di Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja pasca pandemi covid-19 guru di Kabupaten Magelang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi tentang pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja pasca pandemi covid-19 di Kabupaten Magelang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak sekolah dalam rangka memperbaiki kinerja seorang guru untuk mencapai *sense of belonging* dan adaptasi kerja.
- b. Bagi para guru, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan terhadap rasa memiliki (*sense of belonging*) di dunia kerja, sehingga mampu mengambil keputusan dan keberanian serta mengambil tanggung jawab dalam pekerjaannya. Serta mampu menambahkan pengetahuan terhadap para guru mengenai pentingnya mempunyai rasa kepemilikan (*sense of belonging*) terhadap dunia kerjanya.
- c. Bagi penulis selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk memperbaharui ataupun mendalami teori mengenai *sense of belonging* dan tingkat adaptasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Adaptasi Kerja

1. Definisi Adaptasi Kerja

Adaptasi merupakan suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, tempat penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan, juga dapat mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan pribadi (Gerungan, 2002). Bukan hanya sesuai dengan keinginan pribadi saja akan tetapi keinginan pada kelompok dan komunitas. Kemampuan adaptasi interpersonal merupakan sebuah kemampuan, keterampilan, disposisi, kemauan dan motivasi untuk dapat melakukan perubahan karena adanya perubahan penugasan sosial dan lingkungan.

Adaptasi interpersonal berhubungan erat dengan pekerjaan, stress kerja, dan situasi tidak pasti sehingga timbul keinginan untuk berubah. Oleh karena itu kemampuan adaptasi interpersonal guru dalam menanggapi setiap perubahan juga memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerjanya. Adaptasi kerja merupakan serangkaian keterampilan yang mencakup kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada di lingkungan mereka, mampu beradaptasi berarti juga mampu merespon perubahan dengan cepat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Oktriwina, 2022). Oleh karena itu, adaptasi kerja dianggap sebagai sebuah penyesuaian diri sekaligus sebagai bentuk mengubah diri sesuai dengan kondisi lingkungan (Gerungan, 2010).

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya individu yang memiliki tingkat adaptasi kerja yang tinggi, ia akan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Adaptasi disebut juga penyesuaian diri yang dapat mengubah individu sesuai dengan keadaan lingkungan maupun keadaan pribadinya. Terutama kemampuan adaptasi interpersonal yang memiliki hubungan erat dengan pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Adaptasi Kerja

Menurut Simanjuntak dan Fitriana (2020) mengemukakan bahwa adaptasi kerja memiliki beberapa aspek yang terdiri dari:

a. Budaya

Proses perubahan unsur dalam budaya seseorang menyebabkan unsur-unsur tersebut dapat berfungsi lebih baik untuk orang-orang yang ada disekitarnya dan untuk diri mereka sendiri.

b. Sosial

Proses perubahan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu kelompok sosial baru agar orang tersebut dapat berinteraksi lebih baik dalam lingkungannya.

c. Ekonomi

Proses perubahan yang dilakukan oleh seseorang dimana segala sesuatu yang awalnya berjalan dengan normal ke arah yang tidak pasti yang berkaitan dengan penerimaan serta pengelolaan perekonomiannya.

Berdasarkan aspek-aspek tersebut, peneliti dapat menyimpulkan adaptasi kerja disebut sebagai suatu penyesuaian diri dan perubahan diri yang sesuai dengan suatu lingkungan. Adapun adaptasi kerja memiliki tiga aspek yaitu adaptasi budaya, adaptasi sosial dan adaptasi ekonomi. Dimana masing-masing aspek mengartikan bahwa ketiganya sama-sama merupakan proses perubahan untuk orang sekitar, lingkungan, maupun diri sendiri.

3. Faktor-Faktor Adaptasi Kerja

Menurut Alfatha dan Yuniawan (2018) mengemukakan faktor-faktor adaptasi kerja yang terdiri dari: 1) Faktor eksternal meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan non fisik organisasi dalam perusahaan, 2) Faktor internal yang meliputi suatu faktor yang dapat mendukung proses adaptasi kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu kualitas atau mutu informasi. Mutu informasi sendiri merupakan suatu derajat kebaikan informasi yang didapat oleh guru dimana informasi tersebut dapat menunjang pekerjaannya di perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa adaptasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu eksternal dan internal, dimana kedua faktor tersebut mempengaruhi suatu kinerja seseorang yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

4. Indikator Adaptasi Kerja

Menurut Yogaswara (2015) mengemukakan indikator adaptasi kerja yang terdiri dari: 1) kemampuan untuk menciptakan perubahan, 2) kemampuan untuk memfokuskan pada kelompok, dan 3) kemampuan organisasi untuk belajar serta fokus dalam organisasi.

Berdasarkan indikator tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa untuk mencapai adaptasi kerja guru diharuskan memiliki kemampuan untuk menciptakan perubahan dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dan lebih memfokuskan dirinya terhadap suatu kelompok serta memiliki kemampuan belajar yang didapatinya dari sebuah organisasi.

B. Sense of Belonging

1. Definisi *Sense of Belonging*

Sense of belonging merupakan sebuah perasaan yang seolah berada di rumah, merupakan kondisi dimana seseorang merasa dirinya diinginkan, dihormati, dihargai, dicintai, diterima dan nyaman menjadi bagian dari anggota di dalamnya. *Sense of belonging* merupakan sebuah konsep kesehatan mental yang unik dan berbeda dari konsep lain yang sering dibahas seperti kesepian, keterasingan, dan dukungan sosial (Hagerty & Patusky, 1995). *Sense of belonging* sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam sistem atau lingkungan sehingga individu merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan (Hagerty & Patusky, 1995).

Sense of belonging merupakan konsep kesehatan mental yang penting. Menurut Dewi et al., (2020) *sense of belonging* merupakan kebutuhan psikologis dasar yang mana termasuk bagian esensial dari pertumbuhan dan perkembangan manusia. *Sense of belonging* merupakan wujud keterlibatan pribadi dalam suatu sistem sosial sejauh orang tersebut merasa dirinya menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dan integral dari sistem tersebut (Dewi et al., 2020). Selain itu, *sense of belonging* juga sering didefinisikan sebagai bentuk pengakuan dan penerimaan seseorang dengan anggota lainnya dalam satu kelompok (Dewi et al., 2020). Namun, *sense of belonging* tidak hanya terkait dengan emosi yang dirasakan dalam suatu sistem sosial. Tetapi juga di suatu tempat. Seseorang akan merasakan “betah” ketika memiliki hubungan dengan suatu tempat tersebut (Ali et al., 2018).

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti dapat menyimpulkan definisi *sense of belonging* yang merupakan suatu perasaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya diinginkan dan dihargai serta sebagai wujud pengalaman bahwa individu memiliki keterlibatan dan menjadi bagian dari suatu sistem dan lingkungannya.

2. *Aspek-Aspek Sense of Belonging*

Menurut Hagerty dan Patusky (1995) mengemukakan bahwa *sense of belonging* terdiri dari dua aspek yang meliputi:

a. *Valued Invorement*

Valued invorement adalah suatu keterlibatan yang terjalin dalam kelompok yang meliputi keterlibatan yang dirasakan berharga, dimana hal tersebut didapatkan melalui perasaan dihargai, dibutuhkan serta diterima yang dirasakan oleh setiap individu dalam kelompoknya.

b. *Fit*

Fit adalah perasaan cocok atau sesuai yang diartikan sebagai persepsi individu bahwa setiap karakteristik individu mengartikulasikan dengan sistem maupun lingkungan dimana individu berada.

Berdasarkan aspek-aspek tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Sense of belonging* memiliki dua aspek yang meliputi *valued invorement* dan *fit* yang mana keduanya memiliki definisi yang berbeda. Aspek yang pertama yaitu *valued invorement* lebih cenderung ke pengalaman merasa dihargai dan aspek yang kedua yaitu *fit* lebih cenderung kepada persepsi yang menyatakan bahwa karakteristik individu mengartikulasikan dengan lingkungan dimana dia berada.

3. *Faktor-Faktor Sense of Belonging*

Menurut Zhao et al., (2012) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kuat lemahnya *sense of belonging* yang terdiri dari familiaritas, kepercayaan, dan kemiripan yang dimiliki diantara anggota organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *sense of belonging* yaitu usia dan masa kerja di organisasi terkait (Sturts & Ross, 2013). Akan tetapi menurut O'Meara et al., (2017) mengemukakan faktor *sense of belonging* yang terdiri dari:

a. Jaringan profesional dan pendampingan

Persepsi tentang jaringan memiliki hubungan positif terhadap keberhasilan individu dalam suatu kelompok. Ahli teori organisasi menyatakan bahwa jaringan profesional memiliki dampak positif terhadap karir dan keberhasilan dalam beradaptasi.

b. Afirmasi mikro dan agresi mikro

Afirmasi mikro dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan publik yang menunjukkan dukungan, pujian, penghargaan positif, pengakuan, serta keberhasilan dalam membantu orang lain. Sedangkan agresi mikro didefinisikan sebagai suatu tindakan publik yang secara tidak sadar disampaikan dalam bentuk hinaan halus dan pertanyaan tentang kemampuan dan kepemilikan seseorang.

c. Demografi dan konteks organisasi

Demografi sendiri meliputi jenis kelamin, ras dan etnis mempengaruhi rasa kepemilikan dalam organisasi. Sedangkan konteks organisasi sendiri meliputi jenis program akademik, masa kritis, dan inisiatif program juga dapat mempengaruhi rasa kepemilikan yang berupa partisipasi dan inisiatif dalam organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kuat lemahnya *sense of belonging* yang dimiliki oleh seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang berupa kepercayaan dan kemiripan yang dimiliki individu dengan anggota kelompok. Selain itu, terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan adaptasi yang berupa jaringan profesional dan pendampingan, agresi mikro dan afirmasi mikro serta demografi dan konteks organisasi.

4. Indikator Sense of Belonging

Menurut Latifah et al., (2021) mengemukakan indikator *sense of belonging* yang terdiri dari:

a. Motivasi yang mendasar pada manusia

Motivasi merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh individu. Oleh karena itu, seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi yang tinggi apabila memiliki

alasan yang kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan apa yang dilakukannya sekarang.

- b. Hubungan interpersonal yang kuat dan stabil serta interaksi yang positif

Hubungan interpersonal yang kuat dan stabil serta interaksi yang positif dapat terjadi secara efektif apabila memenuhi kondisi sebagai berikut: 1) Bertemu satu dengan yang lain secara personal, karena ditandai dengan adanya intensitas tatap muka dan pertemuan secara langsung, 2) Empati secara tepat terhadap pribadi yang lain serta komunikasi yang dapat dipahami satu sama lain, karena empati harus berkaitan dengan kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain serta kemampuan untuk menempatkan diri, 3) Menghargai satu dengan yang lain, karena hubungan interpersonal yang efektif dapat dilihat dengan adanya kesediaan untuk menghargai gagasan, 4) Menghayati pengalaman satu dengan yang lain secara sungguh-sungguh serta bersikap menerima dan empati, 5) Merasa bahwa harus saling menjaga keterbukaan, 6) Memperhatikan tingkah laku dan memperkuat perasaan aman terhadap orang lain.

- c. *Valued Involvement* (keterlibatan yang berharga)

Valued Involvement (keterlibatan yang berharga) merupakan suatu pengalaman seseorang terkait dengan perasaan dihargai, dibutuhkan dan perasaan diterima oleh lingkungannya. Pada titik ini,

orang-orang akan semakin membutuhkan rasa hormat karena orang-orang yang memiliki kebutuhan untuk memenuhi atau mencapai hal-hal dalam hidupnya akan butuh bahwa usaha mereka diakui.

d. *Fit* (kecocokan)

Fit (kecocokan) merupakan suatu persepsi yang menyatakan bahwa karakteristik yang dimiliki seseorang telah sesuai dengan sistem dan lingkungannya dimana dirinya berada. Sebagian ahli psikologi lingkungan menekankan kajiannya pada hubungan antara organisme dan lingkungan, teori tingkat adaptasi sendiri mengkaji secara spesifik terhadap dua proses yaitu proses adaptasi (*adaptation*) dan penyesuaian diri (*adjustment*).

e. Familiaritas dan kepercayaan

Pada indikator ini terdapat beberapa dimensi yang mendasari konsep familiaritas dan kepercayaan, diantaranya: 1) Integritas yang merujuk pada kejujuran dan kebenaran, 2) Kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan serta keahlian teknis interpersonal individu, 3) Konsistensi yang berkaitan keandalan, prediktabilitas, dan penilaian yang baik pada diri seseorang dalam menangani situasi, 4) Kesetiaan yang berkaitan dengan perlindungan dan penyelamatan terhadap orang lain, 5) Keterbukaan, dimana dalam batas-batas tertentu keterbukaan menjadi positif dalam meneguhkan kepemimpinannya.

Berdasarkan indikator tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa masing-masing indikator memiliki kriteria tersendiri yang meliputi; seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi yang tinggi apabila ia dapat mencapai apa yang diinginkannya, seseorang dapat dikatakan memiliki hubungan interpersonal yang kuat dan stabil apabila memenuhi kondisi yang telah ditentukan, seseorang akan memiliki rasa keterlibatan yang berharga apabila mereka diakui telah memenuhi dan melakukan hal-hal dalam hidupnya, seseorang dapat dikatakan memiliki kecocokan dengan anggota kelompoknya apabila melalui proses adaptasi dan penyesuaian diri serta seseorang dapat dikatakan memiliki familiaritas dan kepercayaan apabila memiliki dimensi yang telah ditentukan.

5. Komponen *Sense of Belonging*

Menurut Jones et al., (2009) mengemukakan komponen *sense of belonging* yang terdiri dari:

a. Harga diri

Seseorang merasakan rasa aman, merasa terlibat, merasa dihargai, serta merasa dihormati oleh orang lain.

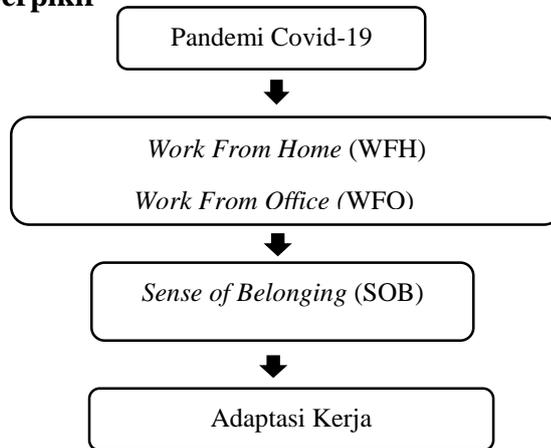
b. Keterhubungan

Seseorang merasa menjadi bagian dari suatu kelompok, merasa diterima, serta merasa cocok dengan kelompok tersebut.

Berdasarkan komponen tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *sense of belonging* memiliki dua komponen dimana pada masing-

masing komponen memiliki perasaan untuk diakui, dihargai serta terlibat dalam suatu kelompok.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 4. Kerangka berpikir

Pandemi covid-19 memberikan dampak yang sangat luas yang mengganggu kesehatan manusia (Kementrian Kesehatan Indonesia, 2020), tidak hanya pada bidang kesehatan. Akan tetapi pandemi covid-19 juga memberikan dampak dan mempengaruhi berbagai sektor yang menjadikan pemerintah mulai menerapkan program dan pembaharuan pada bidang kesehatan karena kondisi kedaruratan yang disebut dengan PSBB. Saat PSBB diberlakukan dan diterapkan banyak lembaga pemerintahan yang meliburkan sementara kegiatan pelayanan, pembelajaran, pihak swasta juga merumahkan para guru, serta menerapkan WFH yang artinya bekerja dari rumah. WFH sendiri digambarkan sebagai suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan diluar kantor. Sistem kerja WFH yang cukup fleksibilitas dapat mendukung guru antara pekerjaan dan kehidupan di masa pandemi covid-19.

Memasuki masa *new normal*, pemerintah membuat aturan terkait dengan penerapan WFH dan WFO dengan syarat dapat membagi jadwal secara teratur dan adil. Masa transisi tersebut membuat para guru yang semula melakukan pekerjaan dari rumah, diharuskan untuk kembali menerapkan pekerjaan di kantor. Dimana mereka akan mengalami masa penyesuaian diri atau adaptasi kerja kembali untuk bekerja di kantor dengan peraturan yang berbeda dari masa sebelum pandemi covid-19. Mereka juga membutuhkan penyesuaian terhadap waktu, target, dan menerapkan kebiasaan baru, serta menyesuaikan kembali dengan lingkungan tempat kerja. Karena di sistem WFH mereka dapat bekerja secara fleksibel yang tentunya sangat berbeda dengan masa WFO yang diharuskan memiliki kebiasaan baru seperti pada indikator adaptasi kerja yang meliputi menciptakan perubahan, memfokuskan pada kelompok serta kemampuan organisasi untuk belajar (Yogaswara et al., 2015). Hal tersebut berpengaruh pada *sense of belonging* atau rasa kepemilikan seseorang terhadap pekerjaannya. Didukung dengan adanya beberapa aspek pada *sense of belonging* yang meliputi *valued involvement* dan *fit* (Hagerty & Pastusky, 1995).

Aspek-aspek tersebut yang menyatakan bahwa *sense of belonging* dan adaptasi kerja memiliki hubungan yaitu aspek *valued involvement* dijelaskan bahwa manusia memiliki keterlibatan yang berharga sehingga ia membutuh perasaan dihargai dan diterima oleh lingkungannya hal tersebut tentunya membutuhkan adaptasi terhadap lingkungan kerjanya. Pada aspek

fit yang dijelaskan bahwasanya karakteristik yang dimiliki seseorang telah sesuai dengan sistem dan lingkungannya dimana dirinya berada. Sebagian ahli psikologi lingkungan menekankan kajiannya pada hubungan antara organisme dan lingkungan, teori tingkat adaptasi sendiri mengkaji secara spesifik terhadap dua proses yaitu proses adaptasi (*adaptation*) dan penyesuaian diri (*adjustment*).

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir penelitian yang telah dikemukakan di atas, hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja pasca pandemi covid-19 guru di Kabupaten Magelang yang artinya semakin tinggi *sense of belonging* yang dimiliki oleh para guru maka semakin tinggi pula tingkat adaptasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didefinisikan sebagai suatu data yang telah dikumpulkan biasanya berupa data kuantitatif maupun jenis data yang dapat dikuantifikasikan dan diolah dengan menggunakan data statistik. Jenis penelitian yang digunakan yaitu korelasional karena penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel serta seberapa besar korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti (Ibrahim et al., 2018).

B. Definisi Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga memperoleh informasi terkait hal tersebut dan dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain dan variabel terikat yang merupakan variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (Azwar, 2018).

- a. Variabel Bebas (x): *Sense of belonging*
- b. Variabel Terikat (y): *Adaptasi Kerja*

2. Definisi Operasional

a. Adaptasi Kerja

Adaptasi kerja merupakan tingkat sejauh mana seseorang dapat menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan maupun keadaan pribadinya yang berhubungan erat dengan pekerjaan. Aspek adaptasi kerja yaitu:

- 1) Budaya merupakan proses dimana unsur dalam suatu budaya mengalami perubahan sehingga menyebabkan unsur tersebut dapat berfungsi dengan baik untuk diri mereka sendiri maupun orang sekitar.
- 2) Sosial yang merupakan proses dimana seseorang mengalami perubahan terhadap suatu kelompok sosial yang menjadikan seseorang tersebut dapat berinteraksi lebih baik dalam lingkungannya.
- 3) Ekonomi merupakan proses dimana seseorang mampu untuk menerima dan mampu mengelola perekonomiannya.

b. *Sense of belonging*

Sense of belonging merupakan derajat sejauh mana seseorang merasa dirinya diinginkan, dihormati, dihargai, dicintai, diterima dan nyaman menjadi bagian dari anggota didalam suatu sistem.

Aspek *sense of belonging* yaitu:

- 1) *Valued Invorement* adalah pengalaman individu merasa dihargai, dibutuhkan dan diterima.

2) *Fit* adalah persepsi yang menunjukkan bahwa karakteristik individu dapat menyesuaikan dengan sistem maupun lingkungan dimanapun individu tersebut berada.

C. Lokasi dan Subjek Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pendidikan SD/MI dan SMP/MTs yang berada di Kabupaten Magelang. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 – Mei 2023 dengan pengambilan data yang dilaksanakan pada bulan Maret 2023.

2. Subjek Penelitian

a. Populasi Penelitian

Menurut Syafnidawaty (2020), Populasi adalah sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti serta merupakan seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi dari penelitian ini tidak diketahui secara pasti dikarenakan data guru terlalu luas, sehingga peneliti tidak memiliki akses untuk mengetahui jumlah guru di Kabupaten Magelang. Oleh karena itu, peneliti menetapkan ciri khusus yaitu guru yang mengalami peralihan dari WFH ke WFO.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut (Syafnidawaty, 2020). Ukuran besar pada sampel bersifat relatif, sebagian ahli menyatakan bahwa sampel yang berukuran $n = 100$ sudah mencukupi (Azwar, 2018). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *snowball sampling* dimana peneliti melakukan pengambilan sampel dengan cara mencari *key informan* yang tujuannya untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya guna merinci kekhasan yang ada, sehingga dapat menjawab permasalahan dalam penelitian (Salmaa, 2021). Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengalami peralihan dari WFH ke WFO dan peneliti memutuskan ukuran sampel pada penelitian ini sebesar $n=100$. Adapun karakteristik sampel yang diambil, antara lain:

- a. Guru yang mengalami peralihan WFH ke WFO selama pandemi covid-19.
- b. Metode kerja *full* WFO
- c. Bekerja di SD/MI dan SMP/MTs Kabupaten Magelang.
- d. Masa kerja minimal 5 tahun, dikarenakan guru yang sudah bekerja selama 5 tahun sudah mengalami WFO sebelum pandemi dan WFO pasca pandemi covid-19.
- e. Guru yang bersedia untuk menjadi responden penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online* dengan *google form* dan secara langsung menggunakan angket. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan angket diharapkan mampu memberikan respon dari pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun supaya mendapatkan hasil yang dapat diolah dan dianalisis. Upaya untuk mendapatkan subjek, peneliti menyebarkan kuesioner melalui *google form* dan angket kepada guru yang mengalami peralihan dari WFH ke WFO. Adapun instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yang meliputi:

1. Skala Adaptasi Kerja

Skala adaptasi kerja merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori menurut Simanjuntak dan Fitriana (2020) yang menyatakan terdapat tiga aspek adaptasi kerja yang meliputi budaya, sosial, dan ekonomi. Skala pengukuran dalam penelitian menggunakan skala likert dengan rentang 1-5 serta memiliki pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pada pernyataan *favorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi skor 5, sesuai (S) diberi skor 4, agak sesuai (AS) diberi skor 3, tidak sesuai (TS) diberi skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1. Sedangkan pernyataan *unfavorable* dalam skala, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi skor 1, sesuai (S) diberi skor 2, agak sesuai (AS) diberi skor 3, tidak sesuai (TS) diberi skor 4, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi skor.

Tabel 1. Blue Print Skala Kuesioner Skala Adaptasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Butir Aitem		Jumlah	Bobot (%)
			Fav	Unfav		
Adaptasi Kerja	Budaya	Proses perubahan unsur dalam budaya yang berfungsi lebih baik untuk orang sekitar dan diri mereka sendiri.	2	1	3	30%
	Sosial	Proses perubahan yang dilakukan agar dapat berinteraksi lebih baik dalam lingkungannya.	2	2	4	40%
	Ekonomi	Proses dimana seseorang mampu untuk menerima dan mampu untuk mengelola perekonomiannya.	2	1	3	30%
Total					10	100%

2. Skala *Sense of Belonging*

Skala *sense of belonging* merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori menurut Hagerty & Pastusky (1995) yang menyatakan terdapat dua aspek *sense of belonging* yang meliputi *valued invorement* dan *fit*. Skala pengukuran dalam penelitian menggunakan skala likert dengan rentang 1-5 serta memiliki pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pada pernyataan *favorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi skor 5, sesuai (S) diberi skor 4, agak sesuai (AS) diberi skor 3, tidak sesuai (TS) diberi skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1. Sedangkan pernyataan *unfavorable* dalam skala, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi skor 1, sesuai (S) diberi skor 2, agak

sesuai (AS) diberi skor 3, tidak sesuai (TS) diberi skor 4, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 5.

Tabel 2. Blue Print Kuesioner Skala *Sense of Belonging*

Variabel	Aspek	Indikator	Butir Aitem		Jumlah	Bobot (%)
			Fav	Unfav		
<i>Sense of belonging</i>	<i>Valued Invorement</i>	Keterlibatan yang terjalin dalam kelompok, memiliki perasaan dihargai dan dibutuhkan dalam kelompok.	2	2	4	50%
	<i>Fit</i>	Perasaan cocok dan sesuai terhadap lingkungan dimana ia berada.	2	2	4	50%
Total					8	100%

E. Teknik Pengujian Data Instrumen

1. Uji Validitas Isi

Validitas merupakan tingkat sejauh mana seseorang seorang peneliti mengukur apa yang seharusnya diukur (Budiastuti & Bandur, 2018). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi. Validitas isi adalah validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap kelayakan aitem dengan menggunakan penilaian koefisien validitas isi Aiken's V dan analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau *expert judgment* (Hendryadi, 2017). Penilaian dilakukan dengan memberikan nilai 1-5. Rumus validitas isi Aiken's V sebagai berikut (Azwar, 2012).

$$V = \frac{\sum s}{[n (c - 1)]}$$

Keterangan:

V = indeks kesepakatan mengenai validitas butir

lo = angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

s = r-lo (angka yang diberikan peneliti dikurangi angka penilaian validitas)

n = jumlah panel ahli (*expert judgement*)

c = angka penilaian validitas yang tertinggi (hal ini = 5)

Rentang koefisien yang dapat dikatakan relevan yaitu angka 0 sampai 1,00 sehingga suatu aitem dikatakan relevan jika memiliki nilai $V > 0,6$ dan item dikatakan buruk jika nilai $V < 0,6$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya dengan melihat konsistensi yang terdapat pada butir-butir aitem (Yusup, 2017). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *alpha cronbach*. Teknik ini digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen reliabel atau tidak, serta digunakan untuk instrumen yang memiliki jawaban lebih dari 1. Instrumen tersebut biasanya berupa esai, angket, dan kuesioner (Yusup, 2017). Rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum a_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Instrumen penelitian dikatakan *reliabel* yang memiliki angka dalam rentang 0,00 – 1,00 yang berarti semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya jika mendekati 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012).

Instrumen secara profesional hendaknya memiliki koefisien konsistensi internal minimal 0,90; sedangkan untuk tes yang tidak begitu besar pertaruhannya harus memiliki koefisien konsistensi internal paling tidak setinggi 0,80 atau 0,85 (Azwar, 2012). Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS statistic 25*.

Seleksi aitem digunakan untuk menentukan aitem-aitem yang dianggap layak dan baik untuk digunakan dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, aitem dengan nilai koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,3$ dianggap memiliki daya diskriminasi yang baik, sebaliknya aitem yang memiliki nilai koefisien korelasi item-total $< 0,3$ maka dianggap gugur (Azwar, 2018).

F. Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang memiliki tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel dan berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak (Fahmeyzan et al., 2018). Pada penelitian ini uji normalitas yang dilakukan menggunakan *Test of Normality* metode *kolmogorov smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika $(sig) > 0,05$, dan apabila nilai $(sig) < 0,05$ maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS statistic 25*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ranti,dkk., 2017). Uji linearitas ini menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai *Sig. deviation from linearity* $> 0,05$ maka dinyatakan terdapat hubungan linear antara dua variabel, sedangkan jika nilai *Sig. deviation from linearity* $< 0,05$ maka dinyatakan tidak terdapat hubungan linear antara dua variabel. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS statistic 25*.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan *software SPSS 25* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja pasca pandemi covid-19 guru di Kabupaten Magelang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu terdapat pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja pasca pandemi covid-19 di Kabupaten Magelang. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi *sense of belonging* yang dimiliki oleh para guru di Kabupaten Magelang, maka semakin tinggi pula tingkat adaptasi kerja. Ditemukan kontribusi *sense of belonging* terhadap adaptasi kerja sebesar 33,4% sehingga dapat diartikan bahwa *sense of belonging* berpengaruh sebesar 33,4% terhadap tingkat adaptasi kerja, sedangkan 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini meliputi peneliti tidak dapat menemukan jumlah populasi secara pasti, sehingga hanya berfokus kepada beberapa sekolah saja yang menjadikan data tersebut tidak dapat digeneralisasikan dan objek penelitian ini terbatas, yaitu hanya pada guru yang bekerja di SD/MI dan SMP/MTs di Kabupaten Magelang saja, padahal masih banyak instansi pendidikan lain yang memiliki situasi, kondisi, dan karakteristik yang sangat beragam sehingga hasil penelitian ini kurang dapat digunakan untuk menggeneralisasi sektor yang lebih luas. Serta kontribusi dari *sense of belonging* terhadap adaptasi kerja relatif kecil yaitu hanya 33,4% saja.

B. Saran

1. Bagi instansi pendidikan

Pimpinan atau kepala sekolah perlu melakukan evaluasi pada setiap periode tertentu menggunakan kuesioner atau angket untuk mengetahui tingkat adaptasi kerja para guru, guna untuk mempertahankan kualitas dan kinerja para guru.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih banyak menggunakan jumlah sampel agar lebih dapat memberikan gambaran secara riil dan spesifik terkait adaptasi kerja.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti di instansi pendidikan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama saja, akan tetapi bisa ke jenjang yang lebih tinggi seperti di sekolah menengah atas bahkan perguruan tinggi.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi adaptasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afryana, S. D. (2018). Pengaruh *Sense of belonging* terhadap employee engagement (studi di Bandung techno park). *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 45–57. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Alfatha, M. Y., & Yuniawan Ahyar. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–2.
- Ali, S., Amat, S., Mahmud, M. I., & Abidin, M. H. Z. (2018). Resilience and sense of belonging among medical students in a Malaysian public university. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 70–73. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.10.11014>
- Azwar Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar Saifuddin. (2018). *Metode penelitian psikologi (II)*. Pustaka Pelajar.
- Blanchard, K. H., & Hersey, P. (1994). *Manajemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber daya manusia*. Erlangga.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. In *Binus*. www.mitrawacanamedia.com
- Clinciu, A. I. (2013). Adaptation and stress for the first year university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 718–722. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.382>
- Dewi, & Novita, W. (2018). *Pengaruh sense of belonging terhadap komitmen berorganisasi anggota pramuka golongan penegak di UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG*.
- Dewi, S. R., Suryamarta, R., Kurnia, D., & Andari. (2020). Sense of Belonging and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 477(Iccd), 634–638. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.140>
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmay, D. (2018). Uji normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro desa senggigi dengan menggunakan skewness dan kurtosi. *Jurnal VARIAN*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331>
- Geria, A. A. G. O. (2021). Dampak Pandemi Covid 19 terhadap Pekerja Pariwisata di Bali. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Makardhi*, 1(1), 25–33. <https://doi.org/10.52352/makardhi.v1i1.580>
- Gerungan, W. A. (2002). *Psikologi Sosial (Edisi Kedu)*. PT Refika Aditama.
- Gerungan, W. A. (2010). *Psikologi Sosial (Edisi ke-3)*. PT Refika Aditama.

- Hagerty, B. M. K, & Pastusky, K. (1995). Developing A Measure of Sense of Belonging. *Journal Of Nursing Reasearch*, 44(1), 9–13.
- Hendryadi, H. (2017). Validitas isi: tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 169–178. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.47>
- Herdiana, Y., Munawar, Z., & Indah Putri, N. (2021). Mitigasi Ancaman Resiko Keamanan Siber Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal ICT: Information Communication & Technology*, 21(1), 42–52. <https://doi.org/10.36054/jict-ikmi.v20i1.305>
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN* (M. S. , Dr. H. Ilyas Ismail, M.Pd. (ed.); Cetakan 1). Gunadarma Ilmu. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Jones, T. L., Lathlean, J., Higgins, I., & Millan, M. M. (2009). Development and psycometric testing of the belongingess scale - clinical placement experience : an international comparatie study. *Collegien*, 153–162.
- Jones, R. C. (2009). Sense of belonging and its relationship with quality of life and symptom distress among undergraduate college students. *DOCTOR OF PHILOSOPHY*, 1–104. http://digital.library.okstate.edu/etd/Jones_okstate_0664D_10379.pdf
- Keyes, E. ., & Kane, C. . (2009). Belonging and adapting: mental health of bosnian refugees living in the united states. *Issues in Mental Health Nursing*, 25(8), 809–831. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01612840490506392>
- Kirana, R. P. (2013). Strategi adaptasi pekerja jepang terhadap culture shock: studi kasus terhadap pekerja jepang di intansti pemerintah di surabaya. *Japanology*, 1(1), 1–11. <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jurnal-kiki-edit.pdf>
- Kristiani, A. D., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang). *Dipenogoro Journal Of Social And Politic*, 1–7.
- Latifah, L., Pohan, R. A., & Nasir, M. (2021). Gambaran Sense of Belonging Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Langsa. *Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 8(1), 35–46. <https://doi.org/10.37064/consilium.v8i1.8156>
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Badan Kepegawaian Negara*, 14(2), 1–10.

- Marganingtias, P. E. (2009). *Hubungan penyesuaian diri dengan kekerasan teman sebaya pada siswa SMK Negeri Kota Probolinggo* [Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang]. <http://repository.um.ac.id/100567/>
- Melyza, A., & Aguss, R. M. (2021). Persepsi siswa terhadap proses penerapan pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan pada pandemi covid-19. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 8–16. <https://doi.org/10.33365/joupe.v2i1.950>
- Nasruddin, R., & Haq, I. (2020). Pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dan masyarakat berpenghasilan rendah. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(7). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i7.15569>
- O'Meara, K., A. Griffin, K., Kuvaeva, A., Nyunt, G., & N Robinson, T. (2017). Sense of Belonging and Its Contributing Factors in Graduate Education. *International Journal of Doctoral Studies*, 12, 251–279. <https://doi.org/10.28945/3903>
- Oktriwina, A. S. (2022). *Kemampuan adaptasi: apa itu, bentuk, cara mengembangkannya*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/kemampuan-adaptasi/>
- Perdana, R. C., Hartawan, D., Sari, R., Suyoso, Y. A., & Agustino, M. R. (2020). Adaptasi dan kesejahteraan pekerja di era COVID-19: Implikasi bagi manajemen sumber daya manusia di indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 288–295. <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/136>
- Puspitasari, D. (2015). *Hubungan kecemasan dengan kemampuan penyesuaian diri warga binaan di lembaga pasyarakatan kelas 1 Malang* [Universitas Negeri Malang]. <http://repository.um.ac.id/id/eprint/56036>
- Putro, setiadi cahyono. (2014). Pengintegrasian social cognitive pada kurikulum s1 pendidikan teknik elektro LPTK untuk memfasilitasi kemampuan beradaptasi calon guru kejuruan. *Jurnal Pendidikan Islami*, 1001–1189. <http://jurnal.upi.edu/tarbawi/view/3123/pengintegrasian-social-cognitive-pada-kurikulum-s1-pendidikan-teknik-elektro-lptk-untuk-memfasilitasi-kemampuan-beradaptasi-calon-guru-kejuruan.html>
- Rachmawati, Husna, A. N., & Qomariyah, L. (2022). Faktor-Faktor Penentu Efektivitas Pembelajaran Daring selama Pandemi COVID-19: Studi Kasus pada Mahasiswa. *Borobudur Psychology Review*, Vol. 2 No.(2), 3. <https://doi.org/10.31603/bpsr.6947>
- Ranti, M. G., Budiarti, I., & Trisna, B. N. (2017). Pengaruh kemandirian belajar (self regulated learning) terhadap hasil belajar mahasiswa pada mata kuliah struktur aljabar. *Math Didactic: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 75–83. <https://doi.org/10.333654/math.v3i1.57>

- Salmaa. (2021). *Snowball Sampling*. Deepublish. <https://penerbitdeepublish.com/snowball-sampling/>
- Shlomi, H. (2010). The Relationship between Childhood Family Instability, Secure Attachment, and the Sense of Belonging of Young Adult. *Family Instability and Sense of Belonging*, 1–41. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Simanjuntak, D., & Fitriana, R. (2020). Culture Shock, Adaptation, and Self-Concept of Tourism Human Resources in Welcoming the New Normal Era. *Society*, 8(2), 403–418. <https://doi.org/10.33019/society.v8i2.200>
- Sturts, J. R., & Ross, C. M. (2013). Collegiate Intramural Sports Participation: Identified Social Outcomes. *International Journal of Sport Management, Recreation & Tourism*, 11, 25–41. <https://doi.org/10.5199/ijsmart-1791-874x-11b>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Alfabeta).
- Suspahariati, S., & Susilawati, R. (2020). Penerapan Sistem WFH (Work From Home) dan Dampaknya terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang selama Pandemi Covid-19. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 6(2), 229–240. [Www.Journal.Unipdu.ac.id/index.php/Dirasat](http://www.Journal.Unipdu.ac.id/index.php/Dirasat)
- Syafnidawaty. (2020). *Populasi dan Sampel Dalam Penelitian*. Universitas Raharja. <https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/>
- Wardhana, A. F. G., & Hakiki, Y. R. (2021). Reformulasi Pengaturan Sistem Kerja Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional menjadi acuan penting dalam menapaki jalan mewujudkan birokra. *Penegakan Hukum Dan Keadilan*, 2(1), 72–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jphk.v2i1.10651>
- World health organization. (2021). *WHO coronavirus (covid-19) dashboard*. WHO. <https://covid19.who.int/>
- Yildirim, H. ., Zimmerman, J., & Jonkman, K. (2021). The importance of a sense of university belonging for the psychological and academic adaptation of international student in Germany. *Hogrefe AContent*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1026/0049-8637/a000234>
- Yogaswara, Y., Hendriani, S., & Hamid, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada Pt. Altrak 78 Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 33766.
- Yusup, F. (2017). Tingkat pengetahuan pelatih bola voli tentang program latihan mental di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>

Zhao, L, Lu, Y, Wang, B, Chau, PYK, Zhang, L. (2012). Cultivating the sense of belonging and motivating user participation in virtual communities: a social capital perspective. *International Journal of Information Management*, 32, 574–58.