

---

# Pengaruh *Sense of Belonging* Terhadap Tingkat Adaptasi Kerja Pasca Pandemi Covid-19 Guru di Kabupaten Magelang

Sofiyatuw Wakhidah\*, Aning Az Zahra

Psikologi, Fakultas Psikologi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

\*email: [shofidhaa@gmail.com](mailto:shofidhaa@gmail.com)

DOI: [10.31603/bpsr.9187](https://doi.org/10.31603/bpsr.9187)

---

## Abstrak

Pandemi Covid-19 menyebabkan pemerintah menerapkan perubahan sistem kerja bagi para guru. Sistem kerja yang semula bekerja di kantor menjadi menerapkan bekerja dari rumah, hingga pada saat *new normal* diharuskan untuk kembali bekerja di kantor. Hal tersebut membuat para guru perlu melakukan adaptasi kembali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja pasca pandemi covid-19. *Sense of belonging* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi adaptasi kerja. Skala *sense of belonging* dan skala adaptasi kerja digunakan untuk memperoleh data dari 109 responden dengan menggunakan teknik *snowball sampling*, adapun kriteria responden yaitu guru yang bekerja di SD/MI dan SMP/MTs yang ada di Kabupaten Magelang, berdomisili di Kabupaten Magelang, mengalami peralihan *work from home* (WFH) ke *work from office* (WFO) dan memiliki masa kerja minimal 5 tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan angket serta dianalisis dengan *SPSS 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *sense of belonging* berpengaruh terhadap adaptasi kerja, dengan nilai R Square = 0,334 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Namun pengaruhnya relatif kecil hanya 33,4%, sehingga ada variabel lain yang harus dipertimbangkan di penelitian selanjutnya untuk memahami lebih baik lagi mengenai adaptasi kerja. Dampak dari penelitian ini adalah dapat mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap adaptasi kerja pada guru pasca pandemi khususnya terkait dengan *sense of belonging* sehingga mampu meningkatkan kembali kinerja guru.

**Kata-Kata Kunci:** Pasca Pandemi Covid-19; Adaptasi Kerja; *Sense of belonging*

## *The Influence of Sense of Belonging on Teachers' Post-Covid-19 Pandemic Work Adaptation Levels in Magelang Regency*

### Abstract

The covid-19 pandemic has caused the government to implement changes to the work system for teachers. The work system that originally worked in the office became implementing working from



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

home, until the new normal was required to return to work in the office. This makes teachers need to adapt again. This study aims to determine the sense of belonging to the level of work adaptation after the covid-19 pandemic. Sense of belonging is one of the factors that can affect work adaptation. The sense of belonging scale and work adaptation scale were used to obtain data from 109 respondents using snowball sampling techniques, while the respondents criteria were teachers who worked in elementary / MI and junior high school / MTs in Magelang Regency, domiciled in Magelang Regency, experienced a work from home (WFH) to work from office (WFO) and a minimum working period of 5 years. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires and questionnaires and analyzed with SPSS 25. The result of this study show that the sense of belonging affect work adaptation, with an R Square = 0,334 and a sig value.  $0,000 < 0,05$ . However, the effect is relatively small at only 33,4%, so there are other variables that must be considered in future studies to better understand work adaptation. The impact of this research is that it can determine the factors that influence work adaptation in post-pandemic teachers, especially those related to the sense of belonging, so that it can improve teacher performance again.

**Keywords:** Post Covid-19 Pandemic; Work Adaptation; Sense of belonging

## 1. Pendahuluan

Pada awal tahun 2020, dunia dihebohkan dengan wabah covid-19 yang muncul dari Wuhan-China yang mana penyebarannya sangat cepat serta mudah menular ke orang lain. Adanya pandemi covid-19 yang tak kunjung membaik mengakibatkan pemerintah menghimbau untuk bekerja dari rumah atau WFH dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Artinya sebagian besar orang saat ini 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 menciptakan kebijakan untuk menerapkan belajar dari rumah (BDR) yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendidikan dalam masa darurat penyebaran covid-19 (Rachmawati et al., 2022). Hal tersebut membuat para guru untuk melakukan *work from home* (WFH). Penerapan WFH sendiri juga memiliki dampak positif dan negatif. Adapun dampak positifnya yaitu lebih fleksibel dan menghemat waktu, serta memiliki waktu yang berkualitas terhadap keluarga serta kenyamanan. Adapun dampak negatifnya meliputi diharuskan untuk *multitasking*, semangat kerja menurun, biaya yang bertambah, serta adanya distraksi dan keterbatasan komunikasi (Ma'rifah, 2020). Oleh karena itu, pemerintah mendesain sistem kerja *work from office* (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).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan menggunakan metode wawancara menunjukkan bahwa beberapa guru 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 dikantor kembali mereka merasa sudah tidak dekat dengan rekan kerjanya bahkan merasa canggung dengan rekan kerjanya. Perubahan sistem kerja yang semula di rumah menjadi dikantor kembali mengakibatkan mereka 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 dan kemampuan untuk belajar dan memanfaatkan masa lalu yang dijadikan pengalaman. Adaptasi sendiri membutuhkan kemampuan konseptual, kemampuan sosial dan kemampuan teknis (Kristiani et al., 2013). 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). Faktor yang mempengaruhi adaptasi kerja terdiri dari faktor eksternal yang meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan non fisik organisasi dalam perusahaan dan faktor internal yang meliputi faktor yang mendukung proses adaptasi (Alfatha dan Yuniawan, 2018). Indikator adaptasi kerja terdiri dari adanya kemampuan untuk menciptakan perubahan, kemampuan untuk memfokuskan pada kelompok dan kemampuan organisasi untuk belajar serta fokus dalam organisasi (Yogaswara et al., 2015). Selain itu, adaptasi kerja dapat dipengaruhi oleh *sense of belonging* yang memiliki dua aspek yaitu aspek *valued involvement* yang merupakan suatu keterlibatan yang terjalin dalam kelompok yang meliputi keterlibatan yang dirasakan berharga, dimana hal tersebut didapatkan melalui perasaan dihargai, dibutuhkan serta diterima dan dirasakan oleh setiap individu dalam kelompok dan aspek *fit* yang merupakan perasaan cocok atau sesuai yang diartikan sebagai persepsi individu bahwa setiap karakteristik individu mengartikulasikan dengan sistem maupun lingkungan dimana individu berada (Hagerty & Pastusky, 1995).

*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 & Pastusky, 1995). *Sense of belonging* dianggap sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam sistem atau lingkungan sehingga individu merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan (Hagerty & Pastusky, 1995). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kuat lemahnya *sense of belonging* diantaranya familiaritas, kepercayaan dan kemiripan yang dimiliki antara anggota organisasi (Zhao, L, Lu, Y, Wang, B, Chau, PYK & Zhang, 2012). Faktor lain yang dapat mempengaruhi *sense of belonging* yaitu usia dan masa kerja di organisasi terkait (Sturts & Ross, 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* 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).

Riset-riset terkait *sense of belonging*, dalam sepengetahuan peneliti belum ada yang mengkaji terkait pengaruh *sense of belonging* terhadap adaptasi kerja guru. Kebanyakan penelitian terkait *sense of belonging* menggunakan siswa dan jarang menggunakan subjek guru. Penelitian ini menggunakan subjek guru di SD/MI dan SMP/MTs dikarenakan guru diharuskan mampu merubah gaya, strategi dan metode mengajar serta belajar. Selain itu dalam metode pengajaran guru memiliki kelemahan dalam kurangnya pemahaman dan penerapan guru dalam berkomunikasi dengan siswanya pasca pandemi covid-19. Oleh karena itu penelitian ini lebih merujuk pada guru yang mengajar di SD/MI dan SMP/MTs dikarenakan saat pandemi covid-19 berlangsung, pembelajaran dilakukan dengan komunikasi satu arah saja. Namun, ketika pasca pandemi covid-19 guru kembali melakukan komunikasi dua arah. Hal tersebut merupakan suatu tantangan bagi para guru yang mengajar pada tingkat SD/MI dan SMP/MTs karena menyadari bahwasannya siswa masih memulai mengenali teknologi, yang mana mereka belum dapat memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran secara maksimal. Sehingga ketika dilakukan pembelajaran secara tatap muka kembali guru harus mengulang materi pembelajaran yang telah disampaikan (Siregar & Akbar, 2020).

Selain itu, alasan penelitian ini menggunakan variabel *sense of belonging* yang dapat memengaruhi adaptasi kerja dibandingkan variabel lain dikarenakan pada aspek *sense of belonging* dijelaskan bahwasannya keterlibatan dan perasaan berharga yang dialami oleh individu diartikan sebagai karakteristik individu yang mengartikulasikan dengan sistem maupun lingkungan dimana individu berada. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja guru di Kabupaten Magelang pasca pandemi covid-19. 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.

---

## 2. Metode

### 2.1. Desain 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 menggunakan data statistic. Jenis penelitian yang digunakan yaitu korelasional karena penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antar dua variabel serta seberapa besar korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti (Ibrahim et al., 2018).

### 2.2. Partisipan

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pendidikan SD/MI dan SMP/MTs yang berada di Kabupaten Magelang. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 109 responden. Adapun karakteristik responden yaitu guru yang mengalami peralihan dari WFH ke WFO selama pandemi covid-19, guru yang menerapkan metode kerja *full*/WFO, guru yang bekerja di SD/MI dan SMP/MTs di Kabupaten Magelang, dan memiliki masa kerja minimal 5 tahun dikarenakan guru yang sudah bekerja selama 5 tahun telah mengalami WFO sebelum pandemi dan WFO pasca pandemi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *snowball sampling*, dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti, karena peneliti tidak dapat menemukan data guru. Sehingga dengan menggunakan *snowball sampling*, peneliti melakukan pengambilan sampel dengan cara mencari *key informan* yang bertujuan untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya mengenai calon responden yang sesuai dengan kriteria. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil menjadi membesar, sehingga dapat menjawab permasalahan dalam penelitian (Salmaa, 2021).

### 2.3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online* dengan *google form* dan angket yang disebarakan secara langsung. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan angket diharapkan mampu memberikan respon dari pernyataan-pernyataan yang telah disusun supaya mendapatkan hasil yang dapat diolah dan dianalisis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala adaptasi kerja dan skala *sense of belonging*. Skala adaptasi kerja terdiri dari 13 aitem yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori menurut Simanjuntak dan Fitriana (2020) dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865. Skala *sense of belonging* terdiri dari 10 aitem yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori menurut Hagerty dan Pastusky (1995) dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869. Skala pengukuran dalam penelitian ini 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.

Uji validitas isi pada penelitian ini menggunakan penilaian koefisien validitas isi Aiken's V dan dianalisis rasional oleh panel yang berkompeten atau *expert judgement* (Hendryadi, 2017). Kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* dan seleksi aitem dengan menetapkan bahwa 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. Setelah melakukan uji tersebut, peneliti melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas

## 2.4. Analisis Data

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

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil

Penelitian ini dilakukan di SD/MI dan SMP/MTs yang ada di Kabupaten Magelang. Data mengenai karakteristik subjek penelitian ditampilkan pada **Tabel 1**. Berdasarkan data tersebut guru atau tenaga didik yang memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun sebanyak 16,51%, yang memiliki pengalaman kerja 6 – 10 tahun 27,62%, yang memiliki pengalaman kerja 11 – 15 tahun 30,28% dan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun 26,69%.

**Tabel 1. Karakteristik Subjek**

Karakteristik	$\Sigma$ Subjek	
	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	39	35,78
Perempuan	70	64,22
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>
<b>Pengalaman Kerja</b>		
Minimal 5 Tahun	18	16,51
6 - 10 tahun	30	27,52
11 – 15 tahun	33	30,28
Lebih dari 15 tahun	28	25,69
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang memiliki tujuan untuk menentukan data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan *Test of Normality* metode *kolmogorov smirnov*. Data dapat dikatakan normal jika  $(sig.) > 0,05$ . **Tabel 2**

menunjukkan bahwa hasil uji normalitas sebesar 0,077 dan nilai Asymp.Sig (2-tailed) = 0,129 (Sig . 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,077
Asymp Sig.(2-tailed)	0,129

### Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas ini menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai (sig) > 0,05, maka dinyatakan terdapat hubungan yang linear antar dua variabel. Hasil uji linearitas pada variabel adaptasi kerja dan *sense of belonging* pada **Tabel 3**, menunjukkan nilai Sig. Linearity = 0,000 yang artinya nilai Sig. Linearity lebih kecil dari 0,05 (Sig. Linearity < 0,05) dan Sig. pada *Deviation from Linearity* yaitu 0,146 yang artinya nilai Sig. pada *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 (Sig. pada *Deviation from Linearity* > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variable *sense of belonging* memiliki hubungan yang linear terhadap variabel adaptasi kerja.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Linearity	Deviation from Linearity	Keterangan
Adaptasi Kerja (Y)* <i>Sense of belonging</i>	0,000	0,146	Linear

### Uji Hipotesis

Uji regresi linear sederhana menunjukkan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel yaitu *sense of belonging* (x) dan adaptasi kerja (y). Berdasarkan **Tabel 4**, diketahui bahwa nilai R = 0,578 dan nilai R Square = 0,334 atau 34,4%. Artinya adaptasi kerja dipengaruhi oleh *sense of belonging* sebesar 33,4%.

**Tabel 4. Model Summary**

Model Summary				
Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
<i>Sense of belonging</i>	0,578	0,334	0,328	5,097

Berdasarkan **Tabel 5**, diketahui bahwa nilai Sig. untuk variabel *sense of belonging* adalah 0,000 dan nilai ini < 0,05. Artinya *sense of belonging* berpengaruh secara signifikan terhadap adaptasi kerja. Adapun persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 25,593 + 0,706X$$

Nilai konstanta (a) = 25.593, nilai koefisien regresi = 0,706. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *sense of belonging* dan adaptasi kerja adalah positif. Artinya, peningkatan *sense of belonging* dapat meningkatkan adaptasi kerja guru pasca pandemi covid-19. Hasil analisis regresi linear sederhana menyajikan hasil yang menunjukkan t hitung sebesar 7,327 dan nilai Sig. = 0,000 lebih kecil dari Sig. 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa *sense of belonging* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap adaptasi kerja guru pasca pandemic covid-19. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

**Tabel 5. Coefficients Variabel *Sense of belonging***

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	T	
Konstanta	25,593	3.776		6,7776	0,000
<i>Sense of belonging</i>	0,706	0,096	0,576	7,327	0,000

### 3.2. Pembahasan

Hasil dari uji hipotesis diatas menyatakan bahwa terdapat pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum *sense of belonging* dan tingkat adaptasi kerja guru pasca pandemi covid-19 di Kabupaten Magelang pada penelitian ini rata-rata berada pada tingkat tinggi dan sedang. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0,334 dan nilai Sig. = 0,000 (Sig. < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *sense of belonging* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap adaptasi kerja pasca pandemi covid- 19. Adaptasi kerja yang dimaksud yaitu 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). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *sense of belonging* terhadap komitmen berorganisasi pada anggota pramuka golongan penegak UIN Sunan Gunung Djati Bandung (Dewi dan Novita, 2018). Penelitian lain 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, Zimmerman & Jonkman, 2021). Temuan baru dari penelitian ini dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu *sense of belonging* memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap tingkat adaptasi guru SD/MI dan SMP/MTs di Kabupaten Magelang.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis bahwa variabel *sense of belonging* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptasi kerja pasca pandemi covid-19. Artinya semakin tinggi *sense*

*of belonging* yang dimiliki oleh para guru maka semakin tinggi pula adaptasi kerja. Penelitian ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan efektif antara *sense of belonging* terhadap adaptasi kerja yang dapat dilihat dari R Square sebesar 0,334 yang dipresentasikan menjadi 33,4%. Hal tersebut memiliki makna bahwa kontribusi *sense of belonging* berpengaruh secara signifikan terhadap adaptasi kerja relatif kecil yaitu 33,4%, sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti kaji dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif pada aspek *sense of belonging* yaitu *valued involvement* dan *fit* mencapai nilai relatif tinggi, dimana hal tersebut selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Hagerty dan Pastusky (1995) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan dimana individu berada mempengaruhi adaptasi kerja seseorang. Selain hal tersebut, terdapat pula faktor eksternal dan internal meliputi lingkungan non fisik dan kualitas atau mutu informasi perusahaan (Alfatha & Yuniawan, 2018).

Seseorang dapat dikatakan memiliki adaptasi kerja yang tinggi jika memiliki sifat terbuka. Artinya seseorang yang lebih fleksibel dan toleransi akan mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan (Kirana, 2013). Seseorang yang memiliki adaptasi kerja yang tinggi juga memiliki sikap dan skill atau kecakapan yang baik (Kirana, 2013). Sikap sendiri diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan yang menyangkut pada kecakapannya dalam menguasai maupun memahami segala sesuatu mengenai lingkungan baru yang didatanginya. Akan tetapi, adaptasi kerja tidak terlepas dari hambatan. Seseorang yang mengalami hambatan dalam beradaptasi diartikan sebagai seseorang yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya, hambatan tersebut meliputi kesulitan memahami budaya di tempat kerja, tidak bisa memperhatikan karakter setiap orang dan tidak membuka diri dengan lingkungan sekitar (Clinciu, 2013).

Guru yang memiliki *sense of belonging* yang tinggi lebih siap untuk melewati proses adaptasi, karena ketika *sense of belonging* sudah dimiliki oleh seseorang, akan memunculkan sikap profesional. Jika sikap profesional telah tumbuh, maka seseorang akan bertanggung jawab dalam melaksanakan dan mengemban pekerjaan yang akan dikerjakan sehingga tujuan akan lebih mudah untuk dicapai (Latifah et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh peneliti telah mencapai hasil untuk menjawab masalah penelitian, namun peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna sehingga terdapat kelemahan, kekurangan, dan keterbatasan. Pertama, terkait dengan sampel, karena sampel pada penelitian ini hanya terkumpul pada satu wilayah kabupaten saja. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan dapat melakukan penelitian dengan wilayah sampel yang lebih luas tidak hanya di Kabupaten Magelang saja, serta tidak hanya pada SD/MI dan SMP/MTs saja sehingga peneliti selanjutnya bisa meneliti ke SMA/SMK maupun ke perguruan tinggi.

---

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu terdapat pengaruh *sense of belonging* terhadap tingkat adaptasi kerja guru 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%, 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, 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 saja. Oleh karena itu peneliti berharap pada penelitian selanjutnya dapat lebih menggunakan banyak sampel dan tidak hanya meneliti di instansi pendidikan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama saja, akan tetapi bias ke jenjang lebih tinggi seperti sekolah menengah atas bahkan perguruan tinggi. Selain itu, kontribusi dari *sense of belonging* terhadap adaptasi kerja relatif kecil yaitu hanya 33,4% saja. Sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi adaptasi kerja.

---



---

## Referensi

- 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.
- 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(Icccd), 634–638. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.140>
- 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>
- 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>
- Kirana, R. P. (2013). Strategi adaptasi pekerja jepang terhadap culture shock: studi kasus terhadap pekerja jepang di intansi 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 Pembangkitan 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.
- 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>
- 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 pemasyarakatan 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., & Qomariah, 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>
- Salmaa. (2021). *Snowball Sampling*. Deepublish. <https://penerbitdeepublish.com/snowball-sampling/>
- 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>
- Siregar, Y. M., & Akbar, S. A. (2020). Strategi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar selama masa pandemi covid-19. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Kebudayaan*, 7(2), 202–213. <https://doi.org/10.32505/tarbawi.v8i2.1832>
- 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>
- 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>
- 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.
- 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.
-