

**Pengaruh Dukungan Manajemen Dan Adaptabilitas Terhadap Resiliensi Kerja
Guru Dan Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19
(Studi Kasus Yayasan Insan Mulia Malang)**

Oleh:
Choiriah Indah Kusumawati *)
Pardiman **)
Afi Rachmat Slamet)**

Email: choiriahindah2@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze: the effect of management support and adaptability on the work resilience of teachers and employees during the covid-19 pandemic, the direct influence of management support on the work resilience of teachers and employees during the covid-19 pandemic, its direct influence on the work resilience of teachers and employees during the covid-19 pandemic. direct adaptability to the work resilience of teachers and employees during the COVID-19 pandemic. The sample in this study used the entire population, namely teachers and employees yayasan insan mulia malang Foundation which amounted to 51 people. The results of this study indicate: management support and adaptability have a simultaneous effect on work resilience, management support has no partial effect on work resilience, adaptability has a partial effect on work resilience.

Keywords: Management Support, Adaptability and Work Resilience

Pendahuluan

Latar Belakang

Virus covid-19 atau bisa disebut dengan virus corona adalah penyakit yang cepat sekali menyebar, penyakit ini pertama kali muncul di kota wuhan Cina akhir desember 2019 dan terus menyebar keseluruh dunia termasuk juga Indonesia. Tanggal 2 maret 2020 presiden mengumumkan warga Indonesia pertama yang terpapar oleh virus ini dan Jumlah kasus virus korona terus bertambah, Velarosdela (2020). Karena kasus virus ini pemerintah mengatur strategi untuk mengantisipasi penyebaran virus dengan salah satunya melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB merupakan peraturan keamanan yang di terapkan di suatu daerah. Dilaksanakannya PSBB ini berdampak pada banyak kegiatan, termasuk aktivitas kantor, sekolah dan kegiatan bisnis. Untuk itu, penelitian ini mengambil tema resiliensi kerja guru & karyawan dimasa pandemi covid-19.

Pandemi covid-19 secara tidak langsung juga berdampak terhadap para pekerja di Indonesia. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mencatat kurang lebih 50.000 buruh yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sejak awal tahun 2021. Walaupun

tidak seluruhnya disebabkan oleh kondisi pandemi covid-19 namun hal ini menjadi salah satu penyebab terjadinya PHK. Tidak hanya PHK pemotongan jam kerja juga terjadi di berbagai perusahaan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN), mengatakan terdapat 24 juta tenaga kerja yang kehilangan jam kerja akibat covid-19.

Bukan hanya pekerja yang mengalami masa sulit tetapi para guru juga dipaksa untuk beradaptasi dengan situasi saat ini. Masa pandemi covid-19 membuat pola Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) berubah. Yang awalnya proses belajar mengajar yang dilakukan dengan tatap muka, tetapi pada saat ini proses belajar mengajar dilakukan secara daring menggunakan jaringan internet serta Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Kegiatan belajar mengajar dengan metode daring juga memberi manfaat telah menjejakkan proses pendidikan di Indonesia kearah digitalisasi. Namun disini lain Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) juga memiliki hambatan bagi daerah-daerah yang sulit adanya jaringan internet yang mengakibatkan terhambatnya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) itu sendiri. Untuk itu dari banyaknya hambatan yang di rasakan oleh berbagai pihak sebagai karyawan dan guru untuk memiliki resiliensi dalam menghadapi situasi sulit.

Menurut Reni *et al* (2017), resiliensi kerja (daya tahan) secara umum diartikan sebagai kemampuan beradaptasi dengan situasi sulit dalam kehidupan. Manusia yang memiliki resiliensi akan dengan mudah memposisikan dirinya di situasi apapun dan juga dapat mengatur emosinya sehingga dapat berinteraksi lebih efektif dalam lingkungannya. Daya tahan dalam bekerja ini terkait dengan proses, mengelola, negosiasi dan beradaptasi dengan sumber yang relevan dari stress atau trauma di tempat kerja menurut Santoso (2017). jika seseorang karyawan dapat dengan mudah memposisikan dirinya dan mengontrol emosi maka mereka akan memiliki sifat adaptabilitas yang baik.

Menurut KBBI adaptabilitas adalah kemampuan menyesuaikan diri atau beradaptasi. Sifat ini sangat dibutuhkan oleh para pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan aman di dalam lingkungannya. Menurut Soekanto (2007), adaptasi adalah cara menyesuaikan individu, kelompok, atau unit sosial terhadap suatu prosedur, memodifikasi suatu proses, atau menciptakan kondisi. Saat seseorang beradaptasi dengan baik secara tidak langsung orang tersebut akan bekerja dengan giat, bertanggung jawab dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karna itu guru dan karyawan diwajibkan mampu beradaptasi terhadap kegiatan bekerja yang sudah tidak sama lagi seperti sebelum adanya pandemi covid-19 tanpa mengurangi kualitas kinerja itu sendiri.

Pengaruh dukungan manajemen juga sangat penting di dalam aktivitas kerja. Dukungan di dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan yang di maksudkan adalah sejauh mana para atasan atau manajer dapat memberikan sebuah informasi, komunikasi, dan dukungan yang jelas terhadap bawahan. Namun apabila hubungan atasan dan bawahan tidak bisa berjalan dengan baik akan banyak kesalahpahaman yang dapat terjadi sehingga tujuan dari perusahaan itu sendiri tidak dapat tercapai dengan mudah (Zulfa, S. 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini diberi judul “ **Pengaruh Dukungan Manajemen Dan Adaptabilitas Terhadap Resiliensi Kerja Guru Dan Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19**”

Masalah yang dijawab melalui penelitian ini adalah bagaimana pengaruh simultan dan parsial dukungan manajemen dan adaptabilitas terhadap resiliensi kerja guru dan karyawan di masa pandemi covid-19 Yayasan Insan Mulia Malang. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh simultan dan parsial dari dukungan manajemen dan adaptabilitas terhadap resiliensi kerja guru dan karyawan di masa pandemi covid-19 Yayasan Insan Mulia Malang

Tinjauan Teori

Dukungan Manajemen

Ayu (2013) mengatakan manajemen puncak adalah kegiatan yang berdampak, menjaga dan mengarahkan tingkah laku manusia yang ditunjukkan oleh direktur, presiden, kepada divisi dan sebagainya dalam sebuah organisasi. Corak kegiatan manajemen puncak yaitu memimpin organisasi, menentukan tujuan dan kebijakan pokok (basic policy) menurut (Malayu.2011).

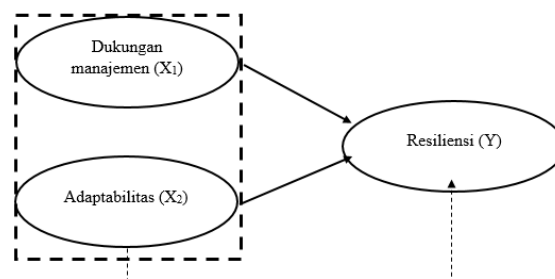
Adaptabilitas

Menurut Eko A. Dkk (2011) mengatakan adaptasi adalah proses penyesuaian diri terhadap lingkungan sekitar. Penyesuaian diri ini terhadap lingkungan pekerja. Menurut Sullivan dan Sheffrin (2003) adaptasi adalah akumulasi yang diperoleh individu melalui pengalaman dan pendidikan.

Resiliensi Kerja

Menurut Desmita (2017), resiliensi adalah stamina atau kemampuan individu, kelompok, atau komunitas untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan, atau bahkan menghilangkan efek buruk dari kondisi yang tidak menyenangkan, atau mengubah kondisi yang menyiksa dalam hidup menjadi sesuatu yang tidak menyenangkan. proses. Sedangkan menurut Fernanda.R (2015), resiliensi adalah kemampuan menghadapi tantangan, dan resiliensi terlihat ketika seseorang menghadapi pengalaman yang sulit dan tahu bagaimana menghadapi atau beradaptasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> : Parsial
- - - - -> : Simultan

Hipotesis

- H1: Diduga bahwa dukungan manajemen dan adaptabilitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap resiliensi kerja guru dan karyawan.
H2: Diduga bahwa dukungan manajemen berpengaruh secara positif signifikan terhadap resiliensi kerja guru dan karyawan.
H3: Diduga bahwa adaptabilitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap resiliensi kerja guru dan karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2017), explanatory research adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan tingkat variabel yang diteliti dan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan pada guru dan karyawan di Yayasan Insan Mulia Malang Jl. Janti Selatan No.15 A, Bandungrejosari, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65148. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2021 sampai dengan Januari 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang yang berjumlah sebanyak 51 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yakni sebanyak 51 orang.

Definisi Operasional Variabel

Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen puncak adalah sebuah kegiatan atau kebijakan yang mengarahkan dan menjaga perilaku manusia yang ditunjukkan oleh pimpinan atau ketua yayasan. Indikator menurut Selvi Kurnianingrum (2015): Kesetaraan dan kewajaran, Kompensasi, Responsibilitas.

Adaptabilitas

Kemampuan adaptasi adalah sumber pengaturan diri seperti kekuatan yang memungkinkan untuk mengontrol diri sendiri serta membantu individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Indikator menurut Pulakos (2002) : Kemampuan komunikasi, Tanggap, Kreatif.

Resiliensi Kerja

Resiliensi adalah daya tahan atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi, mencegah, meminimalisir, dan bahkan menghilangkan dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan. Indikator menurut Undisksha (2021): Tenang, Yakin, Memiliki tujuan.

Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data primer menggunakan teknik penyebaran kuesioner dan untuk data sekunder diperoleh dari dokumentasi yang terdiri dari struktur organisasi dan visi misi lembaga.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumental, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis klasik terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji t, dan terakhir Koefisien Determinasi tes. (R^2).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner kepada 51 responden guru dan karyawan di yayasan insan mulia Malang.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	variabel	Nilai KMO	Keterangan
1	Dukungan Manajemen	0,758	Valid
2	Adaptabilitas	0,84	Valid
3	Resiliensi kerja	0,808	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Seluruh item kuesioner variabel dukungan manajemen, adaptabilitas dan resiliensi kerja memiliki nilai koefisien *kayser mayer olkin* (KMO) lebih besar dari 0,5. Maka disimpulkan seluruh instrument item pernyataan kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	N of items	Keterangan
1	Dukungan Manajemen	0,817	6	Reliabel
2	Adaptabilitas	0,798	6	Reliabel
3	Resiliensi Kerja	0,874	6	Reliabel
Total			18	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Variabel dukungan manajemen, adaptabilitas dan resiliensi kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dari hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel atau jika dilakukan pengkajian ulang mendapatkan hasil yang sama untuk menjelaskan variabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	231.385.811
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.070
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 3 menyatakan bahwa Asymp. Sig 0,200 > 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.694	3.120		.543	.590		
DUKUNGAN MANJEMEN	.120	.129	.102	.935	.354	.744	1.344
ADAPTABILITAS	.806	.125	.702	6.438	.000	.744	1.344

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas lebih dari 0,1 serta nilai VIF dibawah 10. Jadi bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.479	1.981		1.757	.085		
DUKUNGAN MANJEMEN	.012	.082	.024	.144	.886	.744	1.344
ADAPTABILITAS	-.082	.079	-.170	-1.032	.307	.744	1.344

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel bebas dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu hipotesis nonheteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.694	3.120		.543	.590
DUKUNGAN MANAJEMEN	.120	.129	.102	.935	.354
ADAPTABILITAS	.806	.125	.702	6.438	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah

$$Y = 1,694 + 0,120_1 + 0,806_2 + e$$

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda Konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel dukungan manajemen dan adaptasi konstan maka variabel dependen yaitu elastisitas pekerjaan bernilai positif. Nilai koefisien dukungan manajemen bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai variabel dukungan manajemen maka semakin besar nilai fleksibilitas kerja. Nilai koefisien adaptasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa variabel adaptasi meningkat, dan nilai fleksibilitas kerja akan meningkat

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.694	3.120		.543	.590
DUKUNGAN MANAJEMEN	.120	.129	.102	.935	.354
ADAPTABILITAS	.806	.125	.702	6.438	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Hasil uji t didapatkan dukungan manajemen (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap fleksibilitas kerja (Y). Diketahui nilai sig. Karena pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,354 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,935 < 2,011$, maka dapat dikatakan H1 ditolak yang artinya X1 tidak berpengaruh terhadap Y. Kemudian adaptabilitas (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap resiliensi kerja (Y). Karena pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ maka nilai t hitung adalah 6, dan $438 > 2,011$, maka dapat dikatakan H2 diterima yang artinya X2 berpengaruh terhadap Y.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	362.930	2	181.465	32.538	.000 ^b
1 Residual	267.697	48	5.577		
Total	630.627	50			

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Didapatkan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan adalah bahwa dukungan manajemen dan adaptabilitas berpengaruh secara simultan terhadap resiliensi kerja dosen dan staf Yayasan Insan Mulia.

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.558	2.362

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,558 atau 55,8% yang menunjukkan adanya pengaruh dukungan manajemen dan adaptabilitas terhadap resiliensi kerja. Sedangkan sisa 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa dukungan manajemen dan adaptabilitas berpengaruh secara simultan terhadap resiliensi kerja guru dan karyawan yayasan insan mulia kota Malang. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa dukungan manajemen adalah ditolak yang berarti variabel dukungan manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa adaptabilitas adalah diterima yang berarti variabel adaptabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap resiliensi kerja.

Simpulan

Dukungan manajemen dan adaptabilitas berpengaruh secara simultan terhadap resiliensi kerja, namun dukungan manajemen tidak berpengaruh secara parsial terhadap resiliensi kerja akan tetapi adaptabilitas berpengaruh secara parsial terhadap resiliensi kerja.

Keterbatasan penelitian

Penelitian hanya dilakukan di yayasan insan mulia malang. Maka hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada yayasan insan mulia malang dan kuesioner merupakan alat yang digunakan dalam penelitian oleh karena itu data yang diperoleh dan dikelola berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

Saran

1. Bagi instansi
 - a. Dukungan manajemen tidak berpengaruh terhadap resiliensi kerja namun pimpinan perlu selalu memperhatikan karyawannya berupa kenyamanan atau dukungan yang sesuai dengan kemampuan instansi. Dari jawaban responden yang yang tertinggi

menyetujui terkait pernyataan bahwa lembaga memiliki prosedur kerja yang baik. Dan jawaban terendah terkait pernyataan lembaga memberikan reward kepada karyawan.
b. Adaptabilitas atau kemampuan beradaptasi sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam setiap kegiatan, agar pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik. Dari jawaban yang tertinggi menyetujui pernyataan bahwa para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Dan jawaban terendah terkait pernyataan bahwa karyawan mampu mengandalkan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini guna meningkatkan resiliensi kerja baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi resiliensi kerja guru dan karyawan. Dari output hasil uji koefisien determinasi, didapatkan nilai adjusted R square sebesar 0,558 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 55,8%.

Daftar Pustaka

- Cahyawulan, W., & Wahyuni, E. (2021). Optimisme, Kepuasan Hidup, Dan Resiliensi Terhadap Adaptabilitas Karier Remaja Dari Kelas Sosio-Ekonomi Bawah. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 6(1).
- Desmita, Psikologi Perkembangan Peserta Didik, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 193.
- Dewi, S. A. N. T., & Dwirandra, A. A. N. B. (2013). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Pengguna Aktual dan Kepuasan Pengguna terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 4(1), 196-214.
- Nurtjahjanti, H., Rusmawati, D., Psikologi, F., Diponegoro, U., & Tembalang, K. (n.d.). $\alpha < 0,05$. 000.
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement Pada agen asuransi PT X. *Ecopsy*, 4(2), 117-123.
- Sonia, Z., Ekonomi, F., & Dharma, U. W. (2009). Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Sonia et Al*, 03(9), 17. [http://repository.unwidha.ac.id/2333/1/Zulfa Fix.pdf](http://repository.unwidha.ac.id/2333/1/Zulfa%20Fix.pdf)
- Soekanto, S. (2007). Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat.
- Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Yuniar, I. G. A. A., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat Pt. Bpd Bali. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali*, 9(1).

Choiriah Indah Kusumawati *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Afi Rachmat Slamet **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA