

Pengaruh Resiliensi terhadap *Job Insecurity* Guru Musik Saat Pandemi Covid-19

The Effect of Resilience on Music Teacher's Job Insecurity During the Covid-19 Pandemic

Ana Lidya Intan Deita¹, Sandra Handayani Sutanto²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History

Submitted : 5 August 2021
Final Revised: 15 June 2022
Accepted: 7 October 2022

Keywords:

Resiliensi
Job insecurity
Music teacher

Kata kunci:

Resiliensi
Ketidakamanan kerja
Guru musik



This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has had an impact on music teachers where there has been a decrease in the number of students causing music teachers to feel job insecurity, researchers see that music teachers have resilience that can help to overcome job insecurity. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of resilience on the job insecurity of music teachers in Java during the Covid-19 pandemic. The sampling technique used is non-probability sampling. The measuring instrument used is the Connor Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003) with 24 items and the Job Insecurity Scale (De Witte, 2000) with 4 items. Participants in this study were 102 music teachers in Java. Based on the regression test, the effect of resilience on job insecurity is 35.9% ($R^2 = -.375$, $b = -.153$, $p = .00$; $p < .05$). While the other 63.5% are influenced by other variables. Thus, the hypothesis which is there is an effect of resilience on job insecurity for music teachers when the Covid-19 pandemic is accepted.

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 telah memberikan dampak terhadap guru musik dimana terjadi penurunan jumlah murid yang menyebabkan guru musik merasakan *job insecurity*, peneliti melihat bahwa guru musik memiliki resiliensi yang dapat membantu untuk mengatasi *job insecurity*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh resiliensi terhadap *job insecurity* guru musik di Pulau Jawa saat pandemi Covid-19. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu *Connor Davidson Resilience Scale* (Connor & Davidson, 2003) berjumlah 24 aitem dan *Job Insecurity Scale* yang dibuat oleh De Witte berjumlah 4 item. Partisipan dalam penelitian ini adalah 102 guru musik di Pulau Jawa. Berdasarkan uji

regresi, terdapat pengaruh resiliensi terhadap *job insecurity* adalah sebesar 35,9% ($R^2 = .375$, $b = -.153$, $p = .00$; $p < .05$). Sedangkan 63,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, hipotesis peneliti yaitu terdapat pengaruh resiliensi terhadap *job insecurity* pada guru musik saat pandemi Covid-19 diterima.

Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Sandra Handayani Sutanto melalui e-mail: sandra.sutanto@uph.edu

Pada akhir tahun 2019 muncul sebuah virus yang penyebarannya cukup cepat dan mematikan yaitu Covid-19. *World Health Organization* (2020) mendeklarasikan Covid-19 sebagai pandemi global. Sebagai upaya penanggulangan, Indonesia menerapkan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang sekarang dikenal dengan istilah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Kebijakan ini berakibat besar kepada dunia pendidikan formal maupun informal yang salah satunya adalah pendidikan musik. Pembatasan sosial yang diterapkan membuat kegiatan belajar mengajar tidak bisa diselenggarakan secara tatap muka sehingga guru dan murid harus beradaptasi dengan sistem pembelajaran *online*. Peralihan sistem pembelajaran secara *online* tentunya tidak mudah di dalam pembelajaran musik. Siswa harus memiliki alat musik yang memadai di rumah, selain itu juga terdapat kendala internet dan audio yang seringkali mengganggu kegiatan belajar musik. Dengan adanya keterbatasan tersebut, banyak dari siswa yang memutuskan untuk berhenti dari kursus musik. Akibatnya, sekolah musik atau guru piano, seperti di Surabaya, Jakarta, Yogyakarta, dan Medan, rata-rata, mereka kehilangan sekitar 2/3 murid karena orang tua murid menunda les musik sampai pembatasan sosial berskala besar dihentikan pemerintah (Siswanto, 2020).

Guru musik harus rela sumber pendapatan berkurang karena banyaknya

jumlah murid yang berhenti kursus musik. Akibatnya, kemungkinan besar keadaan ekonomi guru musik menjadi tidak stabil. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa saat ekonomi bermasalah maka orang menjadi semakin cemas tentang keamanan kerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, guru musik mengalami perasaan tidak aman mengenai karir sebagai guru musik di masa depan dikarenakan jumlah murid yang berkurang secara drastis akibat pandemi Covid-19. Hal itu diperkuat oleh penelitian De Witte, Vander & De Cuyper (2015) yaitu perasaan mengenai ancaman akan kehilangan pekerjaannya di masa depan dapat menimbulkan ketakutan atau perasaan khawatir terkait kemungkinan kehilangan pekerjaan tersebut.

Job Insecurity

Perasaan subjektif dan kemungkinan yang tidak diinginkan mengenai kehilangan pekerjaan sekarang di masa depan, serta ketakutan atau perasaan khawatir terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan sekarang merupakan definisi dari *job insecurity* (De Witte, 2005). Individu yang mengalami *job insecurity* melihat bahwa pekerjaan mereka saat ini tidak stabil atau berisiko, sehingga muncul kecemasan yang dapat menimbulkan masalah kesehatan dan kesejahteraan (Probst, Gailey, Jiang, & Bohle, 2017) Menurut Ashford, Lee, & Bobko (1989) *job insecurity* merupakan

sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Melanjutkan pendapat tersebut, *Job insecurity* bisa menjadi pemicu stres yang rumit karena individu tidak tahu kapan harus mengambil tindakan konkret dan mempersiapkan masa depan (Smet, Vander, Griep, & De Witte, 2016). Jika individu tidak memiliki strategi beradaptasi yang benar untuk mengatasi stres, kemungkinan individu tersebut menggunakan strategi maladaptif yang pada akhirnya berpotensi menyebabkan gangguan dan stres lebih lanjut (Connor & Davidson, 2003). *Job insecurity* memberikan dampak fisiologis seperti tekanan darah tinggi, dampak psikologis seperti kecemasan, dan dampak perilaku karyawan seperti kepuasan kerja rendah, komitmen organisasi rendah, keterlibatan kerja rendah, dan intensitas keluar dari pekerjaan yang tinggi (De Witte et al., 2016).

Namun, jika persepsi mengenai *job insecurity* dikelola dengan benar maka dapat menyebabkan peningkatan efektivitas organisasi karena anggota organisasi yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mempertahankan posisi mereka (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Tingkat *job insecurity* berkaitan dengan persepsi individu dalam menginterpretasikan pekerjaannya di masa depan (Probst, 2008). Persepsi individu mengenai *job insecurity* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor lingkungan dan organisasi, karakteristik individu dan karakteristik personal (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Penelitian diatas memberikan titik terang bahwa efek dari *job insecurity* dapat berbeda pada setiap individu tergantung dari kemampuan individu untuk mengelola persepsi untuk mengatasi *job insecurity*.

Resiliensi

Resiliensi adalah kualitas pribadi yang memungkinkan seseorang untuk

berkembang dalam menghadapi kesulitan dan mengatasi stres (Connor & Davidson, 2003). Menurut Jordan, Ashkanasy, & Hartel (2002) resiliensi membuat individu memiliki psikologis yang tangguh dan memiliki keterampilan untuk mengatasi stres. Individu yang resilien juga mengetahui kemana mereka harus mencari bantuan sebagai salah satu bentuk usaha yang mereka lakukan untuk dapat bersikap aktif menghadapi berbagai tantangan yang ada (Connor & Davidson, 2003).

Penelitian Hobfoll (2001) menyatakan bahwa resiliensi merupakan sumber daya pribadi seseorang yang dapat berfungsi untuk mengurangi efek merusak dari *job insecurity* yang dirasakan. Beberapa penelitian yang sudah dilakukan menjelaskan peran resiliensi untuk mengurangi *job insecurity*. Pertama, resiliensi memungkinkan individu untuk bangkit kembali ketika dihadapkan pada *job insecurity* (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011) seperti yang dialami oleh guru musik di Pulau Jawa saat pandemi. ketika individu memiliki resiliensi, mereka cenderung pulih lebih cepat dari kejadian buruk dan memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan lingkungan baru dan tekanan kerja (Youssef & Luthans, 2007).

Ketika Individu sudah mampu bangkit, pada tahap selanjutnya menurut Rojas (2015) resiliensi memungkinkan individu untuk membuat rencana hidup yang realistis dan kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat bagi hidup. Mendukung penelitian tersebut, individu yang memiliki resiliensi yang tinggi cenderung lebih percaya diri dengan kemampuannya sehingga individu tersebut dapat membuat beragam solusi untuk mengatasi *job insecurity* (Luthans et al., 2007). Ketika individu tersebut sudah bisa menemukan solusi maka, individu dengan resiliensi cenderung lebih optimis dalam menghadapi *job insecurity* (Zheng, Diaz, Tang, & Tang, 2014). Selain itu, individu dengan resiliensi tinggi cenderung bekerja lebih optimal terlepas dari apa yang terjadi

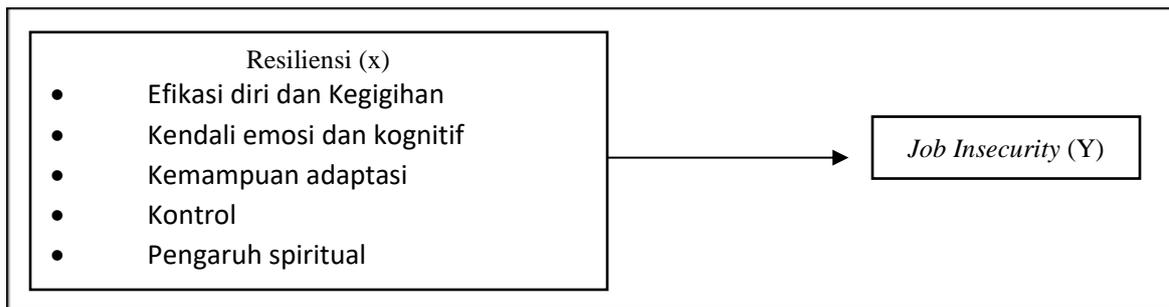
di sekitar mereka dan dapat menghadapi situasi stres dengan mengelola perubahan secara lebih positif (Wright & Masten, 2005). Oleh karena itu, dengan adanya resiliensi peneliti berasumsi kalau para guru musik memiliki keterampilan untuk mengatasi *job insecurity*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh resiliensi terhadap *job insecurity* guru musik di Pulau Jawa saat pandemi Covid-19. Dengan begitu, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh resiliensi terhadap *job insecurity* pada guru musik di Pulau Jawa saat pandemi Covid-19

H1: Terdapat pengaruh resiliensi terhadap *job insecurity* pada guru musik di Pulau Jawa saat pandemi Covid-19

Berdasarkan penjelasan di atas, peran resiliensi terhadap *job insecurity* digambarkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Ilustrasi peran resiliensi terhadap *job insecurity*

Metode

Partisipan

Populasi dalam penelitian yaitu seluruh guru musik di Pulau Jawa yang terkena dampak pandemi Covid-19. Subjek penelitian ini yaitu 102 guru musik yang memenuhi beberapa kriteria yaitu bersedia menjadi responden, merupakan seorang guru musik yang memiliki sertifikat musik atau merupakan sarjana musik dan mengajar di sekolah musik di provinsi Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling*.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei dimana peneliti menggunakan survei yang berupa

kuesioner untuk mengumpulkan data. Selanjutnya, metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang didasarkan pada pengukuran variabel kepada partisipan untuk mendapatkan skor yang berupa nilai numerik lalu kemudian akan dilanjutkan dengan analisis statistik untuk dirangkum dan diinterpretasikan (Gravetter dan Forzano, 2012).

Instrumen penelitian

Skala yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* adalah Job Insecurity Scale (De Witte, 2000) yang berjumlah 4 item dengan nilai reliabilitas 0.780 dan nilai validitas 0.379 - 0.685. Skala yang digunakan untuk mengukur resiliensi adalah Connor Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003) yang berjumlah 25 item namun dikarenakan 1 item gugur maka total item yang digunakan yaitu 24 item dengan nilai reliabilitas 0.928 dan nilai validitas 0.410 - 0.878.

Prosedur penelitian

Terdapat tiga tahapan dalam penelitian ini yaitu tahap persiapan, tahap uji coba, dan tahap penelitian. Dalam tahap persiapan, peneliti mempersiapkan alat ukur yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. kemudian peneliti melakukan uji coba alat ukur dengan membagikan alat ukur kepada 30 responden yang merupakan guru musik melalui *google form* untuk mengetahui reliabilitas dan validitas alat ukur dan memilih item alat ukur yang akan digunakan. Pada tahap uji coba peneliti menyebarkan angket secara online melalui *google form* yang disebarakan melalui aplikasi *Instagram* dan *whatsapp*. Tahap selanjutnya melakukan penelitian yang pengambilan datanya dilakukan dengan

menyebarkan kuesioner penelitian secara online melalui *google form* kepada guru musik melalui *Instagram* dan *whatsapp*. Semua data yang terkumpul kemudian diperiksa kembali apakah sudah sesuai dengan karakter sampel yang diharapkan. Apabila ada data subjek yang tidak sesuai maka data tersebut tidak diikutkan dalam analisis penelitian. *Teknik Analisis*

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear yaitu yang menghasilkan persamaan untuk dapat memberikan prediksi terhadap *job insecurity* dari setiap nilai resiliensi. Sebelum menguji hipotesis, asumsi (yaitu, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas) dilakukan. Analisis data dilakukan menggunakan *IBM SPSS*.

Hasil

Gambaran responden

Partisipan dalam penelitian merupakan guru musik yang berada di Pulau Jawa. Rata-rata usia pada para partisipan dalam

penelitian ini adalah 32 tahun ($M= 32.82$, $SD= 8.747$). Partisipan terbanyak berasal dari provinsi Banten dengan jumlah 39,2%. Kebanyakan partisipan memiliki pendidikan terakhir S1 (78,4%), sudah mengajar 5-10 tahun (41,2%), bukan merupakan sarjana musik (62,7%), memiliki sertifikat *grade* musik (94,1%).

Tabel 1. Kategori skor resiliensi dan job

Kategori	Frekuensi	Resiliensi Presentase (%)	Job Insecurity Presentase (%)	Frekuensi
Rendah	0	0%	29	28,4%
Sedang	5	5,9%	64	62,7%
Tinggi	97	95,1%	9	8,9%
Total	102	100%	102	100%

Berdasarkan tabel di atas, guru music rata-rata memiliki resiliensi yang tinggi yaitu sebanyak 95,1%. Secara umum guru music dalam penelitian memiliki kualitas pribadi yang tinggi dalam dirinya untuk berkembang dalam menghadapi kesulitan dan mengatasi stres.

Selanjutnya, guru music memiliki *job insecurity* yang sedang yaitu sebanyak 62,7%. Data ini menunjukkan bahwa guru music sedang menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan

sekarang di masa depan, serta memiliki perasaan khawatir dengan taraf kemungkinan kehilangan pekerjaan sekarang.

Uji asumsi klasik

Variabel	Kolmogorov-smirnov	Saphiro-wilk	Keterangan
Resiliensi	.007	.007	Tidak normal
Job Insecurity	.002	.000	Tidak normal
Unstandarized residual	.200	.375	Normal

Tabel 2. Uji Normalitas

Pada tabel 2, berdasarkan uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov dan Saphiro-Wilk, resiliensi memiliki signifikansi .007, $p < .05$ hal ini berarti data berdistribusi tidak normal dan *job insecurity* memiliki signifikansi .000, $p < .05$, hal ini berarti data berdistribusi tidak normal. Sedangkan, berdasarkan uji normalitas nilai residual kedua variabel, signifikansinya menunjukkan $p = .200$, $p > .05$. Maka, nilai residual dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi persebaran data yang normal.

Linearity from Linearity	Deviation	Keterangan
Job Insecurity*resiliensi	.000	Data Linear
	.941	

Tabel 3. Uji Linearitas

Pada tabel 3, variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan linear karena nilai signifikansi linearitas $p < .05$ dan nilai signifikansi deviasi dari linearitas $p > .05$. sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pola linear pada kedua variabel.

Variabel	Sig.	Treshold	Keterangan
Resiliensi	.335	$p > .05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Pada tabel 4, ditemukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini ($p = .335$; $p > .05$) karena nilai signifikansi berada di atas .05 atau $p > .05$.

	Tolerance	VIF	Keterangan
(Constant)	1.000	1.000	Tidak ada
Resiliensi	1.000	1.000	multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Pada tabel 5, ditemukan bahwa nilai Tolerance yaitu $1.000 > 0.10$ dan nilai VIF yaitu $1.000 < 10$, jadi tidak ada multikolinearitas diantara kedua variabel dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
-.612	-.375	.369	1.99446

Tabel 6. Hasil uji regresi linear sederhana data penelitian

Pada tabel 6, dapat dilihat bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel tergantung pada nilai koefisien regresi (R) sebesar $-0,612$ dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar -0.375 . Koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa resiliensi memberikan sebesar 37,5 % terhadap *job insecurity*, sedangkan 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	238.733	1	238.733	60.0	.000
Residual	397.786	100	3.978		
Total	636.520	101			

Tabel 7. Hasil uji regresi linear sederhana signifikansi nilai F

Pada tabel 7, diperoleh $F(1,101) = 60.015$ dan $sig. = 0,000$, $p < .05$. Dengan begitu, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *job insecurity*.

resiliensi meningkat maka *job insecurity* akan menurun.

Berdasarkan uji hipotesis diatas maka hipotesis peneliti diterima bahwa resiliensi memiliki pengaruh terhadap *job insecurity* pada guru musik di Pulau Jawa saat pandemi covid-19. Resiliensi memiliki pengaruh sebesar 37,5% dan 63,5% lainnya adalah faktor-faktor lain yang memengaruhi *job insecurity* selain resiliensi seperti *self-esteem* dan *self-efficacy* sebesar 37,8% Kusumaningati (2015), *Locus of control internal* sebesar 5% (Insani & Frieda, 2015), kelas sosial yang lebih rendah (Cho, Choi, Paek & Karasek, 2008), teman sekerja dan gaji/upah (Sandi & Nugraheni, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zakaria, Hasananti, & Shohib (2019) yaitu terdapat pengaruh negatif signifikan resiliensi terhadap *job insecurity*, dimana semakin tinggi resiliensi pada seseorang maka semakin rendah *job insecurity* dan sebaliknya.

Pembahasan

Ketika guru musik di Pulau Jawa dihadapkan dengan situasi pandemi Covid-19 untuk pertama kalinya, guru musik mengalami perubahan yang begitu cepat mulai dari perubahan sistem pembelajaran musik menjadi daring dan jumlah murid yang berkurang. Menurut Coulson (2006) tahap ini merupakan proses dimana seseorang akan mengalami kemalangan yang berat setelah menghadapi ancaman (*job insecurity*) sehingga individu mengalah/menyerah. Sehingga wajar bagi guru musik merasa menyerah dengan keadaan pandemi saat ini.

Tingkat *job insecurity* berkaitan dengan persepsi individu dalam menginterpretasikan pekerjaannya di masa depan (Probst, 2008). Persepsi

Tabel 8. Hasil uji regresi linear sederhana koefisien beta

Model	Coefficients ^a		Standardized		Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	19.476	1.571		12.397	.000
Resiliensi	-.153	.020	-.612	-7.747	.000

Pada tabel 8, Hasil pengujian regresi linear sederhana menunjukkan bahwa resiliensi memengaruhi *job insecurity* secara signifikan ($b = -.153, p = .00; p < .05$). Keterangan lebih lanjut dapat dilihat dengan menggunakan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Job\ Insecurity\ (Y) = 19.476 - 0,153\ X\ (resiliensi)$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa apabila variabel resiliensi memiliki nilai 0 maka, variabel *job insecurity* memiliki nilai 19.476. Lalu, untuk setiap kenaikan satu skor resiliensi, *job insecurity* akan berkurang sebanyak -.153. atau dapat dikatakan bahwa setiap skor

individu mengenai *job insecurity* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor lingkungan dan organisasi, karakteristik individu dan karakteristik personal (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Melihat dari fenomena *job insecurity* yang dialami oleh guru musik sebagian besar disebabkan oleh faktor lingkungan yakni pandemi Covid-19 dan situasi organisasi dimana guru musik kehilangan banyak murid.

Persepsi stres sangat bergantung pada penilaian sumber daya yang dimiliki oleh seseorang daripada ancaman itu sendiri (Lazarus & Folkman, 1984) Guru musik tidak akan terlalu merasa terancam akan kehilangan pekerjaan di masa depan karena guru musik kemungkinan besar memiliki percaya diri, etos kerja yang baik, kemampuan berpikir kritis, keterampilan sosial dan yang merupakan hasil dari latihan bermain alat musik selama bertahun-tahun sebagainya (Kokotsaki & Hallam, 2007). Kemampuan yang dimiliki guru musik adalah tanda bahwa guru musik memiliki resiliensi yang baik.

Guru musik memiliki resiliensi sehingga guru musik cenderung tidak mengalami kemalangan akibat *job insecurity* karena individu yang memiliki resiliensi cenderung pulih lebih cepat dari kejadian buruk dan memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan lingkungan baru dan tekanan kerja (Youssef & Luthans, 2007). Ketika individu dapat kembali pada keadaan semula setelah menghadapi sebuah permasalahan, maka individu dapat kembali berelasi dengan komunitas di sekitar mereka (Zautra, Hall, & Murray, 2010)

Kemampuan untuk dapat kembali menuju keadaan semula berasal dari sistem fisiologis dan psikologis dalam diri individu (Zautra et al., 2010). Sejalan dengan pendapat tersebut, Jordan et al., (2002) menyatakan resiliensi membuat individu memiliki psikologis yang

tanggguh dan memiliki keterampilan untuk mengatasi stres. Pada tahap ini, guru musik sudah berada pada tahap pemulihan (Coulson, 2006) dimana guru musik berhasil bangkit kembali menuju fungsi psikologis dan emosi yang normal, dan individu tersebut sudah dapat beradaptasi terhadap kondisi yang menekan.

Peran resiliensi secara psikologis dapat dilihat melalui penelitian yang dilakukan oleh Zautra et al. (2010), dimana resiliensi membuat individu tetap memiliki tujuan, makna, dan nilai-nilai dalam hidup meskipun dalam keadaan yang menyebabkan stres. Tujuan hidup membuat individu cenderung untuk menyadari bahwa ada makna pada setiap kejadian di dalam hidupnya yang kemudian makna tersebut menjadi pendorong dan alasan individu untuk dapat tetap bertahan (Portzky, Wagnild, De Bacquer, & Audenaert, 2010).

Ketika guru musik sudah melalui tahap pemulihan maka selanjutnya guru musik bisa berkembang meskipun berada di masa pandemi. Menurut Coulson (2006) individu mampu berkembang melampaui kondisi sulit karena adanya pengalaman menghadapi situasi menekan dan menantang sehingga membuat individu memiliki kemampuan baru yang membuatnya menjadi lebih baik. Hal ini terwujud pada perilaku, emosi, dan kognitif seperti, tujuan hidup, kejelasan visi, dan keinginan menjalin hubungan sosial yang positif. Mendukung penelitian ini, penelitian Rojas (2015). menyatakan bahwa resiliensi memungkinkan individu untuk membuat rencana hidup yang realistis dan kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat bagi hidup.

Maka dari itu, guru musik memiliki kemungkinan besar untuk tetap berkembang meskipun di tengah pandemi karena guru musik memiliki resiliensi yang membuat mereka bisa mengambil langkah yang tepat untuk masa depan

pekerjaannya sehingga guru musik tetap bisa bekerja dengan optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Wright & Masten (2005) yakni individu dengan resiliensi tinggi cenderung bekerja lebih optimal terlepas dari apa yang terjadi di sekitar mereka dan dapat menghadapi situasi stres dengan mengelola perubahan secara lebih positif.

Guru musik di Pulau Jawa pada penelitian ini memiliki resiliensi yang tinggi yakni 78.95 dari total score 96 poin. Individu dengan resiliensi cenderung lebih optimis dalam mengatasi *job insecurity* (Zheng et al., 2014). Mendukung penelitian tersebut, Individu dengan resiliensi tinggi percaya bahwa mereka dapat mengatasi ancaman di tempat kerja (Zheng et al., 2014). Tidak hanya itu individu yang resilien juga mengetahui kemana mereka harus mencari bantuan sebagai salah satu bentuk usaha yang mereka lakukan untuk dapat bersikap aktif menghadapi berbagai tantangan yang ada (Connor & Davidson, 2003).

Berdasarkan penelitian tersebut, bisa dikatakan guru musik yang memiliki resiliensi tinggi mengetahui kemana mereka harus mencari bantuan sebagai salah satu bentuk usaha yang mereka lakukan untuk dapat bersikap aktif dalam mengatasi ancaman dalam pekerjaannya sehingga ketika mereka dihadapkan dengan *job insecurity*, guru musik tetap optimis. Disimpulkan bahwa guru musik dalam penelitian ini memiliki resiliensi yang tinggi sehingga mereka cenderung memiliki *job insecurity* yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Bosman, Rothmann & Buidentach (2005) bahwa individu dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung mengalami tingkat *job insecurity* yang lebih rendah daripada individu dengan tingkat resiliensi yang rendah.

Simpulan dan Saran

Resiliensi berpengaruh negatif terhadap *job insecurity* sebanyak 37,5% ($r^2 = -.375$, $b = -.153$, $p = .00$; $p < .05$). Berdasarkan hasil persamaan regresi, ditemukan bahwa untuk setiap kenaikan satu skor resiliensi, maka, *job insecurity* akan berkurang sebanyak .153 poin. Dengan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu, terdapat pengaruh resiliensi terhadap *job insecurity* pada guru musik di Pulau Jawa saat pandemi covid-19.

Saran bagi guru musik yaitu untuk mengembangkan resiliensi dengan cara memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam bermain musik, memiliki hubungan yang dekat dan aman dengan orang lain, belajar beradaptasi dengan keadaan, belajar mengontrol diri serta memiliki iman kepada Tuhan.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan yang memiliki minat dengan penelitian sejenis atau ingin mengembangkan penelitian ini lebih jauh disarankan untuk dapat menggali lebih dalam mengenai dinamika *job insecurity* yang dialami oleh guru musik dengan metode wawancara. Selain itu, diharapkan dapat meninjau dan meneliti lebih lanjut mengenai faktor- faktor lain seperti *self-esteem* dan *locus of control*.

Daftar Pustaka

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee

- attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative effectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48–56.
- Cho, S.-I., Eum, K.-D., Choi, B., Paek, D., & Karasek, R. (2008). Social class, job insecurity and job strain in Korea. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(6), 60.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Coulson, R. (2006). Resilience and self-talk in University Students (Master's thesis, University of Calgary).
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In *Sustainable working lives* (pp. 109–128). Springer.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2012). Research methods for the behavioral sciences. Cengage Learning.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Insani, J. D., & Frieda, N. R. H. (2015). Locus of control internal dan job insecurity pada karyawan cv. Elfana semarang. *Jurnal Empati*, 4(4), 173–179.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361–372.
- Kokotsaki, D., & Hallam, S. (2007). Higher education music students' perceptions of the benefits of participative music making. *Music Education Research*, 9(1), 93–109.
- Kusumaningati, A. Y. T. (2016). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap job insecurity pada pegawai kontrak di dinas perdagangan dan perindustrian serta uptsa kota surabaya. Diunduh dari <http://repository.hangtuah.ac.id/>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford University

- Press Oxford.
- Portzky, M., Wagnild, G., De Bacquer, D., & Audenaert, K. (2010). Psychometric evaluation of the Dutch Resilience Scale RS-nl on 3265 healthy participants: a confirmation of the association between age and resilience found with the Swedish version. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 24, 86–92.
- Probst, T. M. (2008). Job insecurity. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*, 1, 178–195.
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74–82.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Rojas, L. F. (2015). Factors affecting academic resilience in middle school students: A case study. *Gist: Education and Learning Research Journal*, 11, 63–78.
- Sandi, F. M., & NUGRAHENI, R. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Siswanto (10 April 2020). New Normal dan Tantangan Baru Bagi Musisi. Akurat.co <https://akurat.co/news/id/> pada tanggal 10 Februari 2021.
- Smet, K., Vander Elst, T., Griep, Y., & De Witte, H. (2016). The explanatory role of rumours in the reciprocal relationship between organizational change communication and job insecurity: A within-person approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 631–644.
- Wagnild, G. M. (2010). Discovering your resilience core. Resiliencescale.com, 1-4.
- Wright, M. O., & Masten, A. S. (2005). Resilience processes in development. In *Handbook of resilience in children* (pp. 17–37). Springer.
- World Health Organization. (2020). Covid-19. Diunduh dari https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.
- Zakaria, M. A., Hasanti, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh Resiliensi terhadap Job Insecurity pada Pegawai Honorer. *Cognicia*, 7(3), 346–358.
- Zautra, A. J., Hall, J. S., & Murray, K. E. (2010). *Resilience: a new definition of health for people and communities*.
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*.