

# Kesejahteraan Psikologis dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19

Melsy Todaga\*, Sutarto Wijono 

Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia

 [Melsytodaga99@gmail.com](mailto:Melsytodaga99@gmail.com)

Submitted:  
2022-07-20

Revised:  
2022-07-27

Accepted:  
2022-08-21

Copyright holder:  
© Todaga, M., & Wijono, S. (2022)

This article is under:



How to cite:

Todaga, M., & Wijono, S. (2022). Kesejahteraan Psikologi dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.298>

Published by:  
Kuras Institute

Journal website:  
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:  
2656-1050

**ABSTRACT:** *This study aims to determine the relationship between psychological well being and work stress on employees of PT work form home during the pandemic. Participants in this study were employees who worked at PT with a total population of 37 participants. The research method used in this study is a quantitative approach, with a non-probabilty sampling technique, namely saturated sampling by taking the entire population of 37 participants. Measurement of psychological well being using the instrument used in this study came from Ryff's character whose research scale has been modified and adapted to the context to be studied. Ryff to measure psychological well being with Cronbach alpha 0.624 while to measure work stress using the work stress scale according to Robbins (2013) and cronbach's alpha of 0.825. The scale is distributed in the form of a questionnaire, with data analysis using IBM SPSS Statistics version 21 and correlation test using product moment from Karl Pearson. The results of data analysis obtained correlation coefficient  $r = 0.235$ ;  $p > 0.05$ . This means that the results of the study do not have a significant relationship. Thus, the research hypothesis which reads that there is a negative relationship between psychological well being and work stress, psychological well being and work stress of employees working from home during the pandemic at PT is rejected.*

**KEYWORDS:** *Psychological Well being, Work Stress, Employees*

## PENDAHULUAN

Corona virus diidentifikasi pertamakali di wuhan atau pada tahun 2019 pandemi covid menjadi permasalahan global, khususnya di Indonesia. Manusia yang terjangkit virus tersebut akan menunjukkan tanda-tanda penyakit infeksi saluran pernapasan mulai flu sampai lebih serius, seperti *Middle East Respiratory syndrome (MERS)* dan *severe acute respiratory syndrome (SARS)* atau sindrom pernapasan akut berat. *Coronavirus* sendiri adalah jenis baru yang ditemukan manusia sejak muncul di Wuhan, China pada Desember 2019, dan diberi nama Serve Acute Respiratory Syndrome *Coronavirus* dua (SARS-COV 2), sehingga virus ini atau penyakit disebut dengan *coronavirus disease-2019 (COVID-19)* (*World Health Organization/WHO*, 2020). *Coronavirus* semakin parah banyak penularan yang ditimbulkan sehingga berbagai negara telah menerapkan pembatasan sosial (*social distancing*) yang dirancang untuk mengurangi interaksi antara orang-orang dalam komunitas yang lebih luas. individu mungkin tertular tetapi belum diidentifikasi, sehingga belum terisolasi (Wilder, 2020). Virus Covid-19 ini telah mengancam kehidupan manusia di seluruh dunia telah terkena dampak yang signifikan dengan perubahan pada bidang-bidang penting seperti kesehatan, ekonomi, politik dan keamanan (Rosita, 2020). Atas kondisi tersebut pemerintah Indonesia membuat kebijakan untuk melakukan segala aktivitas dari rumah saja (*Work from Home*) seperti belajar dari rumah,

bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah (Darmalaksana, 2020). Kondisi tersebut memungkinkan sebagian karyawan mengalami stres kerja.

Penulis pada hari kamis dan tanggal 18 november melakukan wawancara melalui online untuk mengidentifikasi beberapa fenomena stres kerja yang dialami oleh para karyawan di PT Argo Manunggal Triasta tersebut untuk mengidentifikasi beberapa fenomena yang terkait dengan stres kerja di antaranya dari tujuh karyawan, empat orang mengatakan bahwa selama bekerja *work for home* mengalami stres kerja dan yang mengalami stres kerja merasakan pusing sampai mual muntah, sakit kepala, depresi, kegelisahan, karena merasa bosan, adanya tuntutan pekerjaan, tidak bisa berinteraksi dengan orang lain dan ekonomi mereka juga mengalami penurunan karena tidak ada gaji tambahan yang didapatkan dan selama pandemi harga kebutuhan pokok semua naik dari harga biasanya sehingga mempengaruhi perekonomian keluarga, stres kerja juga muncul saat mereka ada tekanan dari lingkungan, stres kerja juga muncul karena adanya *social distancing* yang mengakibatkan aktivitas manusia berkurang tiga karyawan juga mengatakan ada keuntungan *work from home* karena jam kerja mereka bisa bebas, kerja lebih santai tanpa berpakaian resmi dalam bekerja. Tiga orang karyawan mengatakan tidak mengalami stress kerja saat menjalani *work from home*. Atas dasar itu diduga mungkin dapat menimbulkan masalah stres kerja bagi para karyawan di PT tersebut.

Stres menjadi masalah umum yang terjadi pada karyawan yang bekerja pada institusi atau pada perusahaan tertentu seperti temuan oleh penelitian (Ismail, 2011) Stres kerja yang tinggi mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin menurun produktivitas karyawan. Stres adalah kondisi yang di alami oleh individu dimana didalamnya terdapat peluang, kendala, dan tuntutan yang sangat diinginkan oleh individu dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi merupakan sebuah hal yang penting (Robbins & Judge, 2013). Stres tuntutan eksternal yang mengembangkan kapasitas individu dalam beradaptasi, dan ketika individu menilai tuntutan eksternal sebagai kondisi penuh tekanan maka hal tersebut akan termanifestasi dalam respon perilaku, emosi, kognitif dan biologis dengan berbagai potensi konsekuensi yang merugikan baik secara mental maupun kesehatan fisik Schetter (dalam Rahmatika 2014). Secara umum stres psikologis juga diartikan sebagai kondisi yang dialami akibat interaksi antara sumberdaya yang ada dalam diri individu dengan lingkungan yang dipandang berpotensi mengancam atau membahayakan kesejahteraannya Lazarus (dalam Rahmatika 2014). Lazarus (dalam Rahmatika 2014). Pace (2006) menjelaskan stres kerja adalah penderita jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Pentingnya meneliti stres kerja dikarenakan di masa pandemi Covid-19 diterapkan *social distancing* dan pekerja beraktivitas dari rumah (WFH). Semua kantor dan tempat usaha tutup, pabrik-pabrik juga ikut tutup, bagi pekerja yang dapat dibidang jasa dan produksi yang mengharuskan di lokasi tempat kerja akan menimbulkan masalah. Tidak adanya kepastian kapan masa pandemi Covid-19. Menurut Beehr (1998) suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan tempat kerja atau situasi kerja.

Stres kerja memiliki dampak positif dan negatif bagi kehidupan manusia adalah yang diungkapkan oleh menurut Sasono (2004) dampak positif stres kerja adalah mampu berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Stres kerja memang tidak selalu memberikan dampak negatif bagi seorang karyawan (Gofur, 2018). Adapun yang diungkapkan oleh Munandar (2006) Stres kerja yang positif (*eustress*) diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun dampak negatifnya adalah stres kerja secara umum lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Stres kerja yang positif dapat memberikan motivasi, dan inspirasi, yang menjadikan karyawan terus menerus bekerja dan menjadikan hidup lebih baik. Namun stres kerja yang bersifat negatif akan membawa dampak pada penurunan kinerja karyawan secara drastis (Wijaya, 2018). Menurut Hendrawan et al., (2020) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif seperti munculnya kecemasan, buruk berkonsentrasi, tidak mampu dalam pengambilan keputusan,

penyalahgunaan obat-obatan, sehingga meningkatkan kadar gula dan tekanan darah pada akhirnya berujung pada produktivitas rendah dan perasaan tidak puas akan pekerjaan.

Dalam suatu kesempatan, Robbins (2002) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki 3 kategori faktor yang mempengaruhi: yang pertama faktor lingkungan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi dan mempengaruhi tingkat stres dalam faktor lingkungan ada beberapa hal yang mempengaruhi yaitu adanya ketidakjelasan ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi. Kedua faktor organisasi, dimana dapat menimbulkan stres seperti tekanan untuk menghindar dari kesalahan atau menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, beban kerja yang berlebih, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka atau tidak paham, serta rekan kerja yang membuat suasana tidak nyaman. faktor organisasi yang mempengaruhi didalamnya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi. yang ketiga faktor individu Terdiri atas keluarga, ekonomi, kepribadian, dan kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*). Masalah keluarga seperti tidak ada keharmonisan hubungan suami istri, serta anak yang dapat menimbulkan kondisi stres pada individu sehingga berpengaruh pada tempat kerja. Begitu juga tingkat penghasilan individu dan bagaimana cara mengelola keuangan agar dapat menjadi faktor timbulnya stres. Stres dapat berasal dari kepribadian dan daya tahan psikologis, dan bagaimana individu bisa menerima perubahan dan tuntutan yang terjadi (Setyarini, 2022). Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi faktor individu yaitu masalah pribadi dan keluarga, masalah ekonomi, perbedaan kepribadian.

Pentingnya meneliti *Psychological Well-Being* adalah seperti yang diungkapkan oleh (Ryff, 2006) *Psychological Well-Being* atau yang disebut dengan kesejahteraan psikologis adalah suatu usaha seseorang untuk mewujudkan tujuan agar dapat mengembangkan diri. Hasil wawancara yang didapatkan adalah banyak karyawan yang merasakan tekanan atau stres kerja ketika melakukan *work from home* di masa pandemic. *Psychological well-being* penting untuk diketahui, agar individu mampu menjalankan hidupnya dengan tenang, bahagia serta mampu untuk mengatasi masalah, karena munculnya sebuah masalah dalam kehidupan dapat memicu timbulnya stres pada seseorang. Lazarus (dalam Hamaideh, 2011) menjelaskan jika stressor yang diartikan sebagai suatu tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan, mampu mempengaruhi *psychological well being* individu. Setiap pekerjaan yang dijalani tidak hanya memikirkan masalah kebutuhan finansial saja, tetapi ke arah suatu pekerjaan juga tentunya harus dijalani beriringan dengan kebutuhan akan kesejahteraan diri atau bisa juga disebut dengan *psychological well-being* bekerja dengan kesejahteraan diri yang baik adalah kondisi dimana individu mampu menerima diri apa adanya, memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, memiliki tujuan hidup hingga membuat hidup yang lebih bermakna (Ryff, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2019) terkait *psychological well-being* dan stres kerja menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dan stres kerja dimana semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Neupert, 2007) dimana terdapat korelasi yang negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja yang berarti semakin rendah *psychological well-being* maka akan semakin tinggi tingkat stres kerja yang karyawan alami, begitupun sebaliknya. Hasil temuan Yunus (2015) yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan stres kerja mengatakan bahwa dalam penelitiannya terkait *psychological well-being* dan stres kerja. Berdasarkan penelitian diatas, peneliti tertarik untuk kembali melakukan penelitian terkait hubungan antara variabel *psychological well being* dan stres kerja. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menggunakan teori dari Cooper dan Straw (1993) untuk meneliti stress kerja, dan teori dari Ryff untuk mengukur *psychological well being*, namun pada penelitian ini peneliti menggunakan teori Robbins (2008) untuk stres kerja, dan Ryff (2006) untuk *psychological well being*.

## METODE

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh menurut sugiyono (2017) adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang, sehingga peneliti mengambil keseluruhan populasi sebanyak 37 responden untuk dijadikan sampel penelitian. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang peristiwa sosial (sugiyono, 2015). Pengukuran yang digunakan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan pada responden, kemudian memberikan jawaban dari empat pilihan jawabannya. SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Skala yang diberikan yang didalamnya item *favorable* dengan bobot nilai SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1, dan item *unfavorable* yaitu: SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Skala yang digunakan untuk mengukur *Psychological Well Being* dan Stres Kerja adalah menggunakan Skala *Psychological Well Being* menurut (Ryff, 2006) dengan total 17 item dan *cronbach alpha* sebesar 0,624. Skala Stres Kerja menurut robbins (2013) dengan jumlah total 40 item, dan *cronbach alpha* sebesar 0,825. Hasil Uji Validitas skala kesejahteraan psikologi dapat dilihat pada tabel 1. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa pada skala *psychological well-being* memiliki item valid berjumlah 12 item dan 6 item tidak valid. Hasil uji validitas skala stress kerja dapat dilihat pada tabel 2. Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pada skala Stres Kerja memiliki item valid berjumlah 26 item dan 14 item tidak valid. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan penelitian di PT Argo Manunggal Triasta Salatiga dan meneliti karyawan yang berada di PT Argo Manunggal Triasta sebanyak 37 karyawan. Peneliti melakukan wawancara di

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis**

Aspek	Item soal	R hitung	R-tabel	Keterangan
<i>Self-Acceptance</i>	1,3,4	0,369-0,499-0,619	0,3	Valid
	2	0,268	0,3	Tidak valid
Positive relation with others <i>Autonomy</i>	6,13,16	0,257-0,282-0,270	0,3	Tidak valid
	8	0,392	0,3	Valid
<i>Environmental Mastery</i>	18	0,154	0,3	Tidak valid
	15, 17	0,489-0,339	0,3	Valid
<i>Purpose in Life</i>	12,14,7	0,475-0,593-0,334	0,3	Valid
	5	0,53	0,3	Tidak valid
<i>Personal Growth</i>	10,9,11	0,332-0,393-0,607	0,3	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Skala Stress Kerja**

Aspek	Item soal	R hitung	R-tabel	Keterangan
Fisiologis	1,2,3,4,5,7,11,16	0,301-0,4010, 0,469,505-0,615	0,3	Valid
	6,8,9,10,16	0,178-0,074-0,288-0,33,	0,3	Valid
Psikologis	12,13,17,18,20,26	0,401-0,501-0,476-0,393-0,312-0,343	0,3	Tidak Valid
	22,23,24,28	0,556-0,395-0,534-0,458	0,3	Valid
Perilaku	31,32,33,34	0,491-0,413-0,691- 0,444	0,3	Tidak Valid
	35,37,39	0,312-0,330-0,602-0,357	0,3	Valid
	36,38	0,284-,134	0,3	Valid

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Psychological well being</i>	0,624	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,825	0,6	Reliabel

kantor dengan jam waktu istirahat dan durasi waktu perkiraan 1 jam. Hasil uji Korelasi yaitu untuk melihat hubungan antara variable dapat dilihat pada tabel 4. Hasil dari penelitian menunjukkan hubungan positif antara *psychological well-being* di perusahaan PT di masa pandemic covid-19, dengan koefisien korelasi yang diperoleh  $r = 0.235$ ;  $p > 0.05$ . Artinya hasil penelitian tersebut tidak mempunyai hubungan signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi ada hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja *psychological well-being* dengan stres kerja karyawan *work from home* pada masa pandemi di PT di tolak. Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian tersebut tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan Y. Pertama, sebagian karyawan menganggap bahwa *Psychological Well Being* yang dimiliki mereka bukan menjadi hal yang penting dalam menurunkan Stres Kerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Yunus (2011) yang mengatakan bahwa dalam penelitiannya terkait *psychological well being* dan stres kerja diperoleh hasil  $0,434p > 0,05$  sehingga terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well being* dengan stres kerja. Kedua, sebagian karyawan menyatakan bahwa *psychological well being* bukan menjadi faktor penentu untuk mengurangi terjadinya stres kerja bagi sebagian karyawan dalam situasi pandemi covid-19. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2019) terkait *psychological well-being* dan stres kerja menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dan stres kerja dimana semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Charles 2007) dimana terdapat korelasi yang negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja yang berarti semakin rendah *psychological well-being* maka akan semakin tinggi tingkat stres kerja yang karyawan alami, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada kedua variable disimpulkan bahwa variabel *psychological well-being* pada karyawan yang bekerja pada masa covid-19 memiliki *psychological well-being* dengan kategori sangat tinggi sebanyak 51,35%, kategori tinggi sebanyak 48,6%, dan kategori rendah, sangat rendah adalah 0%. Sedangkan pada variabel stres kerja disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada masa covid-19 memiliki stres kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 0%, kategori tinggi sebanyak 35,1%, kategori rendah 59,4% dan kategori sangat rendah sebanyak 5,4%. Berdasarkan kategori *psychological well being* dengan nilai mean *psychological well being* 45 yang mana angka tersebut termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki *psychological well being* yang baik. Sedangkan untuk stres kerja pada perusahaan PT nilai mean menunjukkan 100 angka tersebut dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki stres kerja yang rendah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *psychological well-being* dengan stres kerja di perusahaan PT X di masa pandemi covid 19. Dengan kata lain *psychological well being* tidak memiliki peran untuk mengurangi terjadinya stres kerja di perusahaan PT pada masa pandemi covid-19. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengembangkan lagi aitem-item untuk mengukur skala *psychological well-being* dengan stres kerja selain itu menambah jumlah subjek agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih variatif. Dan melakukan penelitian dengan membandingkan antara perusahaan swasta dan

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

		<i>Psychological well being</i>	Stres Kerja
<i>Psychological Well-being</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.235
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.020
	<i>N</i>	37	37
Stres Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	-.235	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.161	
	<i>N</i>	37	37

negeri dengan jumlah subjek dan variabel. Pihak manajemen sebaiknya memberi kesempatan kepada karyawan untuk terus mengembangkan *psychological well-being* pada diri individu sehingga mampu untuk mengurangi munculnya stres kerja pada karyawan. Bagi karyawan diharapkan untuk meningkatkan *psychological well being* ketika sedang bekerja terutama ketika bekerja di tengah pandemic covid-19, sehingga tetap mampu untuk menjalankan tanggung jawab dengan baik sebagai seorang karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan cara sharing, memberi dukungan sosial atau membuat tim yang solid untuk menciptakan suasana yang kondusif, dengan cara melakukan *sharing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, S., & Panjaitan, R. U. (2019). Kesejahteraan psikologis dan tingkat stres pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 7(2), 127-134. [Google Scholar](#)
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1998). Research on occupational stress: An unfinished enterprise. *Personnel Psychology*, 51(4), 835-844. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00741.x>
- Cooper, C. L., & Straw, A. (1993). *Successful stress management in a week*. Headway. [Google Scholar](#)
- Darmalaksana, W. (2020). Corona Hadis. *Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Darmalaksana, W., Hambali, R., Masrur, A., & Muhlas, M. (2020). Analisis pembelajaran online masa wfh pandemic covid-19 sebagai tantangan pemimpin digital abad 21. *Karya Tulis Ilmiah (KTI) Masa Work from Home (WFH) Covid-19 UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1-12.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304. [Google Scholar](#)
- Hamaideh, S. H. (2011). Stressors and reactions to stressors among university students. *International journal of social psychiatry*, 57(1), 69-80. <https://doi.org/10.1177%2F0020764009348442>
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada Umkm di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Ismail, M. I., & Teck-Hong, T. (2011). Identifying work-related stress among employees in the Malaysian financial sector. *World Journal of Management*, 3(2), 229-243. [Google Scholar](#)
- Munandar, A. S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press: Jakarta. [Google Scholar](#)
- Neupert, S. D., Almeida, D. M., & Charles, S. T. (2007). Age differences in reactivity to daily stressors: The role of personal control. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(4), P216-P225. <https://doi.org/10.1093/geronb/62.4.P216>
- Pace, R. W., & Faulos, D. F. (2006). Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung*. [Google Scholar](#)
- Rahmatika, R. (2014). Hubungan antara emotion-focused coping dan stres kehamilan. *Jurnal Psikogenesis*, 3(1), 92-103. [Google Scholar](#)
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education. [Google Scholar](#)
- Rosita, R. (2020). Pengaruh pandemi Covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 109-120. <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v9i2.380>
- Ryff, C. D., Love, G. D., Urry, H. L., Muller, D., Rosenkranz, M. A., Friedman, E. M., ... & Singer, B. (2006). Psychological well-being and ill-being: do they have distinct or mirrored biological correlates? *Psychotherapy and psychosomatics*, 75(2), 85-95. <https://doi.org/10.1159/000090892>
- Sasono, E. (2004). Mengelola stres kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 3(2), 305-320. [Google Scholar](#)
- Setyarini, E. A., Niman, S., Parulian, T. S., & Hendarsyah, S. (2022). Prevalensi Masalah Emosional: Stres, Kecemasan dan Depresi pada Usia Lanjut. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 21-27. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i1.140>
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta. [Google](#)

Scholar

- Wilder-Smith, A., & Freedman, D. O. (2020). Isolation, quarantine, social distancing, and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak. *Journal of travel medicine*. <https://doi.org/10.1093/jtm/taaa020>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288. [Google Scholar](#)
- World Health Organization. (2020). *Home care for patients with COVID-19 presenting with mild symptoms and management of their contacts: interim guidance, 17 March 2020* (No. WHO/2019-nCov/IPC/HomeCare/2020.3). World Health Organization. [Google Scholar](#)
- Yunus, F. W., Mustafa, S. M. S., Nordin, N., & Malik, M. (2015). Comparative study of part-time and full-time students' emotional intelligence, psychological well-being, and life satisfactions in the era of new technology. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 170, 234-242. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.033>