



Perbedaan Stress Kerja Pada Karyawan Bank Nagari di Kota Padang Ketika Melaksanakan *Work From Home* dan *Work From Office* di Masa Pandemi Covid-19

Alpinto Kartmas¹

¹Universitas Negeri Padang, Indonesia, alpintokartmass@gmail.com

Corresponding Author: alpintokartmass@gmail.com¹

Abstract: *At the end of 2019, the world was shocked by the emergence of the Covid-19 Virus. Until finally it spread to Indonesia in early 2020. In addition, COVID-19 was designated as an Extraordinary Event (KLB) and took a policy by dividing the work system by the company, namely continuing to work in the office Work From Office (WFO) and working from home or Work From Home (WFH). This study was conducted on 150 subjects who were divided into two groups, where 75 subjects were for the WFH group and 75 subjects for the WFO group. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. Based on the results of the Mann Whitney test, a significance value of 0.006 was obtained, so H_a was accepted and H_0 was rejected. This means that there is a difference in the level of work stress between employees who WFH and employees who WFO during the pandemic at Bank Nagari in Padang City.*

Keywords: *Work Stress, Work From Home, Work From Office*

Abstrak: Akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan munculnya Virus Covid-19. Hingga akhirnya merambah ke Indonesia pada awal tahun 2020. Selain itu, COVID-19 ditetapkan sebagai Kejadian Luar Biasa (KLB) dan mengambil kebijakan dengan dibaginya sistem kerja oleh perusahaan yaitu tetap bekerja di kantor *Work From Office* (WFO) dan bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Penelitian ini dilakukan terhadap 150 orang subjek yang terbagi menjadi dua kelompok, dimana 75 subjek untuk kelompok WFH dan 75 subjek untuk kelompok WFO. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil uji Mann Whitney didapatkan nilai Signifikansi sebesar 0.006, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat perbedaan tingkatan stres kerja antara karyawan yang WFH dengan karyawan yang WFO dimasa pandemi pada Bank Nagari di Kota Padang.

Kata Kunci: *Stress Kerja, Work From Home, Work From Office*

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) mengidentifikasi sebuah kasus dikenal dengan sebutan Covid-19 (WHO, 2020). Penyebaran virus ini melanda seluruh dunia hingga awal tahun 2020 merambah ke Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 (Retaduari, 2022). Data pasien Covid-19 yang ada di Indonesia pada tanggal 17 November 2021 adalah sebanyak 4.25 juta orang yang dinyatakan positif Covid-19, sekitar 4.1 juta orang telah dinyatakan sembuh Covid-19, dan sekitar 143 ribu orang meninggal dunia (Sari, 2021). Angka tersebut dapat dinyatakan cukup banyak memakan korban jiwa.

Untuk memutus Virus Covid-19, pemerintah Indonesia melakukan berbagai upaya agar meminimalisir penyebarannya. Beberapa upaya yang dilakukan pemerintah adalah mewajibkan individu untuk tidak mengadakan kerumunan atau menjaga jarak yang disebut dengan *physical distancing*. Selain itu, Covid-19 ditetapkan sebagai Kejadian Luar Biasa (KLB) dengan implementasi berupa bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) (Sari, 2020). *Work Form Home* merupakan hal yang terbilang baru dan belum pernah dilakukan secara serentak sebelumnya di Indonesia. Jain et al, (2022) mengatakan hanya sebagian kecil orang yang mengetahui tentang sistem kerja dari rumah semenjak tahun 1970. Dampak dari aturan tersebut banyak individu yang harus beradaptasi dan dituntut untuk dapat bertahan disituasi yang pelik ini.

Purwanto (2020) mengatakan bahwa *Work From Home* (WFH) memberikan beberapa dampak terhadap karyawan yaitu berupa dampak positif dan negatif. Dampak positif yang terlihat yaitu fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi biaya untuk berangkat ke kantor, meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, memiliki waktu luang untuk berkumpul dengan keluarga, saat di rumah karyawan dapat menciptakan suasana yang sesuai dengan keinginan individu. Selain itu, dampak negatif yang ada yaitu rasa bosan dan jenuh dalam bekerja, kehilangan motivasi kerja karyawan karena suasana tidak seperti yang diharapkan, sulitnya untuk berinteraksi karena tidak berjumpa secara langsung, rasa takut dan cemas akan ketidakpastian dari aturan yang berlaku.

Tuadino (2021) mengatakan bahwa stres merupakan berlebihan tuntutan atau kewajiban individu sehingga tak sesuai kapasitas individu. Puspitasari (2020) menyebutkan situasi dua tahun terakhir karena wabah Covid-19 membuat semua khawatir serta tertekan akan dampak yang ditimbulkan dari Covid-19. Kondisi inilah yang menjadi pemicu tumbuhnya stres pada diri individu. Penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2020) menyebutkan selama masa pandemi telah terjadi berbagai pemicu stres yang tidak banyak dialami masyarakat yaitu seperti stres akademik, stres dalam keluarga, dan juga stres kerja. Siswa/mahasiswa mengalami stres karena sebelumnya proses belajar mengajar berada di sekolah maupun kampus dan juga karyawan atau pekerja yang biasa bekerja di kantor.

Panma & Nyumirah (2021) menyebutkan beberapa industri maupun perusahaan yang masih tetap melakukan *work from offiece* juga diliputi rasa khawatir akan terkena Virus Covid-19 sehingga menimbulkan stres tersendiri. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap saudara (T). Stres yang dialami oleh saudara (T) dipicu akan kekhawatiran berlebih yang ia alami selama proses bekerja dimasa pandemi ini. Perasaan takut yang ia alami ketika berhadapan dengan orang banyak yang bisa saja menularkan virus menjadi salah satu pemicu stres yang ia hadapi. Hal tersebut terjadi akibat perasaan khawatir akan tertular Virus Covid-19, dan khawatir menjadi pembawa Virus Covid-19 ke lingkungan keluarga. Sedangkan wawancara yang dilakukan pada saudara (MF) mengatakan bahwa, sistem kerja WFH memberikan kebebasan dalam menentukan kenyamanan dalam bekerja, baik itu tempat, suasana, dan menghemat biaya, namun jam kerja saat WFH sangatlah mengganggu karena mengharuskan karyawan untuk siap sedia melakukan rapat *online* jika diperlukan, sehingga membuat jam kerja lebih lama dari pada WFO. Sedangkan ketika WFO kebiasaan buruk ketika WFH sering terbawa ke kantor seperti terlambat pergi kerja, tidak mandi saat pergi kerja, dan sering lupa membawa keperluan kerja. Sistem WFH dan WFO ini juga

membuat komunikasi antara rekan kerja menjadi kurang karena adanya sistem pergantian WFH dan WFO sehingga menjalin kedekatan antara rekan kerja sangatlah sulit.

Marliani et al. (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa orang tua yang bekerja pada masa Covid-19 rentan terjadi stres karena keadaan yang membuat orang tua harus dapat mengendalikan kondisi yang tidak stabil dan menggabungkan peran sebagai orang tua di rumah dan bekerja sebagai karyawan. Sama halnya dengan penelitian Alifah (2021), aturan baru yang berlaku yaitu bekerja dari rumah menuntut peran ganda dengan sumber daya yang minim. Hal tersebut terjadi karena hilangnya bantuan dari sekolah, tetangga, serta anggota keluarga lainnya. Putri et al. (2021) menyebutkan perubahan aturan akibat wabah Covid-19 berdampak pada ketidaksiapan cara bekerja untuk karyawan WFH.

Putri et al. (2021) menyebutkan berlakunya aturan *Work from Home* bagi pekerja maka terdapat gaya baru untuk bekerja pada karyawan. Perubahan yang terjadi bisa saja menjadi pemicu stres kerja. Tjiabrata et al. (2017) menyebutkan bahwa optimalnya seseorang dalam bekerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang efektif dan nantinya akan mempengaruhi kinerja para pekerja. Sejalan dengan penelitian Tamara & Wulandari (2021) menyebutkan tekanan serta perubahan yang diakibatkan oleh pandemi pada karyawan menyebabkan kesehatan mental para karyawan akan terganggu, seperti stres kerja.

Dari penjabaran yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Perbedaan stres kerja pada karyawan Bank Nagari Kota Padang ketika melaksanakan WFH dan WFO di masa pandemi Covid-19”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif untuk melihat perbedaan dengan cara membandingkan tingkat stres kerja yang dimiliki oleh karyawan WFH dengan karyawan WFO masa pandemi di Kota Padang. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Nagari Kantor cabang utama Kota Padang yang melakukan WFH dan WFO selama masa pandemi Covid-19 di Kota Padang. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana teknik ini merupakan langkah dalam penarikan sampel dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang telah ditentukan oleh peneliti (Darmadi, 2014).

Penelitian ini menggunakan Skala *Health Safety and Executive-Work Related Stress Scale* (HSE-WRSS) diadaptasi oleh Putri et al. (2021). Skala ini berpatokan pada tujuh aspek yaitu *demands, control, support managerial, support colleague, relationship, role, dan change*. Terdapat 35 item pernyataan dimana 23 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*. Kuesioner ini terdiri dari 5 pilihan skala jawaban yaitu 1: Tidak pernah, 2: Jarang, 3: Terkadang, 4: Sering, dan 5: Selalu. Reliabilitas pada skala stres kerja memiliki nilai reliabilitas yang sangat baik yaitu berkisar 0.666 hingga 0.846.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki jumlah responden yang telah mengisi kuesioner sebanyak 150 karyawan Bank Nagari cabang Padang terdiri dari 75 karyawan yang melakukan WFH dan 75 karyawan melakukan WFO.

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian

Sistem Kerja	Status WFH					Status WFO		
	WFH	WFO	Single	Menikah	Menikah Memiliki Anak	Single	Menikah	Menikah Memiliki Anak
	75	75	13	11	51	22	14	39
%	50	50	13	11	51	22	14	39
Total	100%		100%			100%		

Berikut gambaran rerata hipotetik:

Tabel 2. Rerata Hipotetik Stres Kerja WFH

	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
WFH	35	175	15	23.3	91	173	112.27	21.77

Pada tabel 2, dapat dilihat bahwa rerata empirik subjek dengan sistem kerja WFH sebesar 112.27, sedangkan rerata hipotetik sebesar 105. Data ini kemudian digunakan untuk mengkategorisasikan tingkat stres kerja karyawan dengan sistem kerja WFH ke dalam lima tingkatan yaitu stres kerja sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Kategorisasi tingkatan ini diperoleh berdasarkan sebaran hipotetik.

Tabel 3. Kategorisasi Stres Kerja Responden WFH

Kategorisasi	Pedoman	Skor	F	Persentasi
Sangat Rendah	$X \leq (\mu - 1.5 \sigma)$	$X \leq 70.05$	0	0%
Rendah	$(\mu - 1.5 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.5 \sigma)$	$70.05 \leq X \leq 93.35$	2	2%
Cukup	$(\mu - 0.5 \sigma) \leq X \leq (\mu + 0.5 \sigma)$	$93.35 \leq X \leq 116.65$	55	55%
Tinggi	$(\mu + 0.5 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1.5 \sigma)$	$116.65 \leq X \leq 140.95$	6	6%
Sangat Tinggi	$X \geq (\mu + 1.5 \sigma)$	$X \geq 140.95$	12	12%

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa pada umumnya responden penelitian ini merasakan stres kerja pada kategori cukup. Selanjutnya peneliti menambahkan penjelasan lebih jelas mengenai kategorisasi berdasarkan status dari karyawan yang terbagi menjadi 3 kategori yaitu *single*, menikah belum memiliki anak, serta menikah sudah memiliki anak.

Tabel 4. Kategorisasi Responden WFH Berdasarkan Status

Aspek-aspek	Skor	Kategori	F	Persentase
<i>Single</i>	$X \leq 80.90$	Sangat Rendah	0	0%
	$80.90 \leq X \leq 112.81$	Rendah	6	46.2 %
	$112.81 \leq X \leq 144.73$	Cukup	2	15.4 %
	$144.73 \leq X \leq 176.64$	Tinggi	5	38.4 %
	$176.64 \leq X$	Sangat Tinggi	0	0%
	TOTAL		13	100%
Menikah Belum Memiliki Anak	$X \leq 75.24$	Sangat Rendah	0	0 %
	$75.24 \leq X \leq 98.65$	Rendah	2	18.2 %
	$98.65 \leq X \leq 122.07$	Cukup	7	63.6 %
	$122.07 \leq X \leq 145.48$	Tinggi	0	0%
	$145.48 \leq X$	Sangat Tinggi	2	18.2 %
	TOTAL		11	100 %
Menikah Sudah Memiliki Anak	$X \leq 84.23$	Sangat Rendah	0	0%
	$84.23 \leq X \leq 100.39$	Rendah	16	31.5 %
	$100.39 \leq X \leq 116.55$	Cukup	26	50.9 %
	$116.55 \leq X \leq 132.71$	Tinggi	2	3.9 %
	$132.71 \leq X$	Sangat Tinggi	7	13.7 %
	TOTAL		51	100 %

Tabel 4 menunjukkan kategorisasi responden berdasarkan status yang terbagi menjadi tiga kelompok. Kelompok-kelompok yang dimaksud yaitu *single*, menikah belum memiliki anak, dan menikah sudah memiliki anak. Karyawan dengan status *single* memiliki tingkat stres kerja yang berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 46.2%, untuk kategori karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat stres kerja pada kategori cukup dengan persentase sebesar 63,6%, selanjutnya karyawan dengan status menikah sudah memiliki anak berada pada tingkat stres kerja dikategori cukup dengan persentase sebesar 50,9%.

Pada tabel 5 dibawah ini dapat dilihat gambaran umum mengenai data penelitian karyawan dengan sistem kerja WFO.

Tabel 5. Rerata Hipotetik Stres Kerja WFO

	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
WFO	35	175	105	23,3	77	128	109.56	9.78

Berdasarkan penjabaran mengenai hasil yang terdapat pada tabel 2 dan tabel 5 apabila skor *mean* empirik antara kelompok sistem kerja WFH dan kelompok sistem kerja WFO dibandingkan, maka didapatkan skor empirik WFH lebih besar dari pada skor empirik WFO ($112.27 > 109.56$). Data tersebut digunakan untuk mengkategorisasikan tingkat stres kerja karyawan dengan sistem kerja WFO ke dalam lima tingkatan yaitu stres kerja sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Kategorisasi tingkatan ini diperoleh berdasarkan sebaran hipotetik.

Tabel 6. Kategorisasi Stres Kerja Responden WFO

Kategorisasi	Pedoman	Skor	F	Persentasi
Sangat Rendah	$X \leq (\mu - 1.5 \sigma)$	$X \leq 70.05$	0	0%
Rendah	$(\mu - 1.5 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.5 \sigma)$	$70.05 \leq X \leq 93.35$	5	5%
Cukup	$(\mu - 0.5 \sigma) \leq X \leq (\mu + 0.5 \sigma)$	$93.35 \leq X \leq 116.65$	52	52%
Tinggi	$(\mu + 0.5 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1.5 \sigma)$	$116.65 \leq X \leq 140.95$	18	18%
Sangat Tinggi	$X \geq (\mu + 1.5 \sigma)$	$X \geq 140.95$	0	0%

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa pada umumnya responden penelitian ini merasakan stres kerja pada kategori cukup.

Selanjutnya peneliti menambahkan penjelasan lebih jelas mengenai kategorisasi berdasarkan status dari karyawan yang terbagi menjadi tiga kategori yaitu *single*, menikah belum memiliki anak, serta menikah sudah memiliki anak.

Tabel 7. Kategorisasi Responden WFO Berdasarkan Status

Aspek-aspek	Skor	Kategori	F	Persentase
<i>Single</i>	$X \leq 85.77$	Sangat Rendah	2	9.1 %
	$85.77 \leq X \leq 98.98$	Rendah	3	13.6 %
	$98.98 \leq X \leq 112.2$	Cukup	11	50 %
	$112.2 \leq X \leq 125.41$	Tinggi	5	22.7 %
	$125.41 \leq X$	Sangat Tinggi	1	4.6 %
TOTAL			22	100 %
Menikah Belum Memiliki Anak	$X \leq 98$	Sangat Rendah	2	14.2%
	$98 \leq X \leq 105.86$	Rendah	1	7.2 %
	$105.86 \leq X \leq 113.72$	Cukup	7	50 %
	$113.72 \leq X \leq 121.58$	Tinggi	4	28.6 %
	$121.58 \leq X$	Sangat Tinggi	0	0 %
TOTAL			14	100 5
Menikah Sudah Memiliki Anak	$X \leq 100.59$	Sangat Rendah	4	10.3%
	$100.59 \leq X \leq 108.01$	Rendah	9	23.1 %
	$108.01 \leq X \leq 115.43$	Cukup	14	35.9%
	$115.43 \leq X \leq 122.85$	Tinggi	8	20.5 %
	$122.85 \leq X$	Sangat Tinggi	4	10.2 %
TOTAL			39	100

Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan dari hasil penelitian dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja pada karyawan dengan sistem kerja WFH dan karyawan dengan sistem kerja WFO dimasa pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil dari

kategorisasi yang telah dilakukan, tingkat stres kerja pada karyawan yang memiliki sistem kerja *work from home* (WFH) berada pada kategori cukup dan sistem kerja *work from office* (WFO) berada pada kategori cukup. Kedua sistem kerja ini berada pada kategori cukup. Hanya saja apabila dibandingkan dari persentase stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan sistem kerja WFH lebih tinggi dari pada karyawan dengan sistem kerja WFO yaitu $55\% > 52\%$. Selain itu pada sistem kerja WFH juga terdapat karyawan yang merasakan stres kerja pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 12%, sedangkan pada kategori WFO tidak terdapat sama sekali karyawan yang berada pada kategori sangat tinggi.

Selanjutnya perbandingan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan *Wrok From Home* (WFH) berdasarkan status perkawinan yang dimiliki. Pada sistem kerja karyawan WFH yang memiliki status *single* merasakan stres kerja yang berada pada kategori rendah. Sedangkan pada sistem kerja karyawan WFH yang memiliki status sudah menikah tetapi belum maupun sudah memiliki anak merasakan stres kerja yang berada pada kategori cukup. Dari hasil yang didapatkan tersebut dapat dilihat bahwa perbedaan status pernikahan pada karyawan sangatlah mempengaruhi tingkatan stres yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Pernyataan diatas diperkuat oleh penelitian Kismono et al. (2013) karyawan yang sudah menikah menyebabkan seseorang itu harus dapat membagi waktu serta tenaganya untuk dua peran yang berbeda. Sedangkan karyawan dengan status pernikahan yang masih lajang atau *single*, ia masih dapat sedikit bersantai dan memanfaatkan waktu luang dengan baik. Selain itu adanya sistem kerja WFH selama masa pandemi membuat stres yang dirasakan oleh ibu pekerja baik yang sudah maupun yang belum memiliki anak merasakan stres kerja yang cukup tinggi. Pernyataan ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2021) peranan ibu pekerja ketika ia sedang berada di rumah akan tumpang tindih serta tuntutan untuk segera diselesaikan.

Sedangkan untuk perbandingan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan *Wrok From Office* (WFO) berdasarkan status perkawinan yang dimiliki. Pada sistem kerja karyawan WFO untuk ketiga status pernikahan yaitu *single* serta status sudah menikah tetapi belum maupun sudah memiliki anak merasakan stres kerja yang sama dalam kategori cukup. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang ia lakukan masih berjalan seperti biasanya dan tidak ada perubahan yang terlalu signifikan. Adanya dukungan dari teman, pasangan, dan juga keluarga membuat karyawan yang bekerja di kantor tetap dapat mengontrol emosinya dengan baik sehingga dapat melanjutkan pekerjaan dengan efektif. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maziyya et al. (2020). Stres yang dialami oleh pekerja selama masa pandemi Covid-19 dapat diminimalisir dengan adanya dukungan dari kerabat terdekatnya. Dengan bertukar pikiran serta saling memberikan semangat merupakan salah satu bentuk cara dalam penanggulangan stres yang dirasakan oleh pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan peneliti tentang perbedaan stres kerja pada karyawan Bank Nagari Kota Padang ketika melaksanakan WFH dan WFO di masa pandemi Covid-19 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan sistem kerja WFH secara umum berada pada kategori cukup dengan persentase 55%, stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan sistem kerja WFO secara umum berada pada kategori cukup dengan persentase 52%. Terdapat perbedaan persentase stres kerja pada karyawan WFH dan WFO selama masa pandemi Covid-19 dengan persentase $55\% > 52\%$. Hal ini menandakan bahwa karyawan dengan sistem kerja WFH selama masa pandemi Covid-19 lebih merasakan stres dibandingkan dengan karyawan dengan sistem kerja WFO.

Berdasarkan hasil uji *Mann Whitney* didapatkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0.006 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan tingkatan stres kerja antara karyawan yang WFH dengan karyawan yang WFO dimasa pandemi pada Bank Nagari di Kota Padang.

REFERENSI

- Alifah, A. (2021). Efek mediasi work-family conflict terhadap stres kerja pada ibu bekerja di rumah selama pandemi COVID-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 1-16.
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial Teori dan Konsep*. Bandung: Alfabeta.
- Marliani, R., Nasrudin, E., Rahmawati, R., & Ramdani, Z. (2020). Emotional regulation, stress, and psychological well-being: a study of work from home mothers in facing the COVID-19 pandemic. *Journal of Psychology*, 1.
- Maziyya, A., Qoryatul, N. R., & Nisa, H. (2021). Hubungan beban kerja, work family conflict, dan stres kerja pada pekerja di Wilayah Pulau Jawa saat pandemi Covid-19 di tahun 2020. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 4(31), 12-31.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stres pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Panma, Y., & Nyumirah, S. (2021). Penerapan manajemen stres pada wanita usia produktif di masa pandemi Covid-19. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(5), 2594–2602.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak Work From Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Puspitasari, W. (2020). Manajemen stres kerja pustakawan terhadap layanan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang selama pandemi. *Information Science and Library*, 1(2), 73–80.
- Putri, Q. D., Pradita, L., Zahra, L., Siregar, M. E. L., & Grasiawaty, N. (2021). Gambaran stres kerja pada ibu pekerja selama pandemic COVID-19. *HEARTY: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 58–68.
- Retaduari, E. A. (2022). Saat Indonesia Dilanda Covid-19. *Kompas*.
<https://nasional.kompas.com/read/2022/03/02/10573841/2-maret-2020-saat-indonesia-pertama-kali-dilanda-Covid-19>
- Tamara, T. A., & Wulandari, R. D. (2021). Perbedaan individu sebagai faktor penyebab stres kerja pada tenaga kesehatan akibat pandemi Covid-19: narrative literature review. *IKESMA*, 17(1), 22–32.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Tuadino, S. Q. (2021). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Masa Pandemi Covid-19*.