



## **Perbedaan Stres Kerja dalam Pelaksanaan Work from Office Pasca Pandemi Covid-19 ditinjau dari Tipe Kepribadian dada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area**

### ***Differences In Work Stress in The Implementation of Work From Office After The Covid-19 Pandemic in Terms Of Personality Type In Administrative Employees of Medan Area University***

**Arissa Simbolon & Shirley Melita Sembiring Meliala\***

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja dalam pelaksanaan work from office pasca pandemi covid-19 ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi Universitas Medan Area. Penelitian kuantitatif komparasional ini melibatkan 38 pegawai administrasi Universitas Medan Area yang diambil dengan total sampling. Data stres kerja dikumpulkan menggunakan skala Likert, tipe kepribadian dengan skala Guttman, dan dianalisis menggunakan uji independent t-test. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja antara pegawai dengan kepribadian tipe A dan tipe B, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan perhitungan, pegawai administrasi Universitas Medan Area yang memiliki kepribadian tipe A menunjukkan stres kerja dalam kategori sedang, yang terlihat dari nilai rata-rata (mean) sebesar 100,73 dengan standar deviasi 17,18. Sementara itu, pegawai dengan kepribadian tipe B memiliki stres kerja dalam kategori rendah, dengan rata-rata nilai 86,19 dan standar deviasi 8,82. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa pegawai dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai berkepribadian tipe B.

**Kata Kunci:** Stres Kerja; Tipe Kepribadian A dan B; Pegawai Administrasi.

#### **Abstract**

*This research aims to determine the differences in work stress in implementing work from the office after the Covid-19 pandemic in terms of personality types in administrative employees at Medan Area University. This comparative quantitative research involved 38 Medan Area University administrative employees taken using total sampling. Work stress data was collected using a Likert scale, personality type using the Guttman scale, and analyzed using the independent t-test. The results of the analysis show that there is a significant difference in the level of work stress between employees with type A and type B personalities, with a significance value of  $0.002 < 0.05$ . Based on calculations, Medan Area University administrative employees who have type A personalities show work stress in the moderate category, which can be seen from the average value (mean) of 100.73 with a standard deviation of 17.18. Meanwhile, employees with type B personality have work stress in the low category, with an average score of 86.19 and a standard deviation of 8.82. These findings support the hypothesis that employees with type A personalities tend to experience higher levels of work stress compared to employees with type B personalities.*

**Keywords:** Work Stress; Personality Types A and B; Administrative Employees.

**How to Cite:** Simbolon, A. & Meliala, S.M.S. (2024). Perbedaan Stres Kerja dalam Pelaksanaan Work from Office Pasca Pandemi Covid-19 ditinjau dari Tipe Kepribadian dada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2): 71-76,



## **PENDAHULUAN**

Pandemi COVID-19 yang pertama kali ditemukan di Wuhan, Tiongkok, pada akhir tahun 2019 telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan global. World Health Organization (WHO) menetapkan COVID-19 sebagai pandemi global pada 11 Maret 2020 setelah penyebarannya yang cepat ke hampir seluruh belahan dunia. Di Indonesia, pandemi ini menyebabkan berbagai perubahan drastis, termasuk di sektor kesehatan, ekonomi, dan sosial. Menurut data SATGAS COVID-19, pada Januari 2022 kasus harian menunjukkan lonjakan yang cukup signifikan, sementara dampak pandemi terus dirasakan, bahkan hingga fase pasca-pandemi (Amrynudin & Katharina, 2020; F. R. Y. dan R. N. Putri, 2020; Sianturi et al., 2021).

Dalam sektor ekonomi, pandemi COVID-19 berdampak pada keberlangsungan pekerjaan dan pendapatan. Banyak perusahaan, institusi, dan organisasi mengalami penurunan produktivitas, bahkan beberapa terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) (R. K. Putri et al., 2021; Raharja et al., 2022). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), sekitar 39,4% usaha di Indonesia terhenti selama pandemi, sementara sisanya mengalami penurunan produksi yang signifikan. Sektor tenaga kerja juga terdampak, dengan banyak pekerja yang harus menyesuaikan diri dengan sistem Work From Home (WFH) demi menjaga kelangsungan aktivitas pekerjaan sambil meminimalkan risiko penularan virus (Marnisah et al., 2022; Munte et al., 2022; Pratiwi et al., 2023).

Seiring waktu, ketika kasus COVID-19 mulai menurun dan program vaksinasi semakin masif, banyak organisasi kembali menerapkan kebijakan Work From Office (WFO) sebagai bagian dari transisi menuju normalitas (Marnisah et al., 2022; Setyarini & Indriati, 2022). Kebijakan ini, meskipun dianggap perlu, membawa tantangan baru bagi pekerja, termasuk pegawai administrasi Universitas Medan Area. Tantangan-tantangan ini meliputi adaptasi terhadap protokol kesehatan, meningkatnya beban kerja, dan kekhawatiran terhadap kesehatan fisik maupun mental di tengah situasi yang belum sepenuhnya stabil.

Stres kerja merupakan salah satu konsekuensi signifikan yang muncul selama dan setelah pandemi COVID-19. Stres kerja adalah reaksi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dianggap melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang pada akhirnya memengaruhi kesehatan mental dan fisik (Atrizka et al., 2022; C. Putri et al., 2022; Utami et al., 2022). Dalam konteks pelaksanaan WFO pasca-pandemi, stres kerja menjadi semakin relevan karena pegawai tidak hanya harus kembali menyesuaikan diri dengan ritme kerja di kantor, tetapi juga menghadapi ketidakpastian terkait kesehatan dan keselamatan mereka.

Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh PPM Manajemen (Suwandi, 2016; Utami et al., 2022), sekitar 80% pekerja melaporkan mengalami stres kerja selama pandemi, dengan mayoritas berada dalam kategori sedang hingga berat. Faktor-faktor yang memicu stres ini meliputi kekhawatiran terhadap kesehatan keluarga, ketidakpastian ekonomi, serta tekanan pekerjaan yang meningkat (Fatimah et al., 2022; Kusuma et al., 2019). Dalam pelaksanaan WFO, tantangan ini diperparah oleh perubahan rutinitas, pengawasan langsung dari atasan, dan berkurangnya fleksibilitas yang sebelumnya dinikmati selama WFH.

Pegawai administrasi di Universitas Medan Area, seperti halnya pekerja di institusi lain, tidak terlepas dari dampak ini. Berdasarkan observasi awal, beberapa pegawai menunjukkan gejala stres kerja, seperti kurang sabar saat menghadapi mahasiswa, kesulitan berkonsentrasi, hingga gejala fisiologis seperti pusing dan tekanan darah yang tidak stabil. Gejala ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan isu yang signifikan dalam pelaksanaan WFO pasca-pandemi.

Salah satu faktor yang memengaruhi respon individu terhadap stres kerja adalah kepribadian. Kepribadian merujuk pada pola pikir, perasaan, dan perilaku individu yang konsisten dan khas. Dalam konteks stres kerja, tipe kepribadian A dan B menjadi salah satu model yang banyak digunakan untuk memahami perbedaan cara individu menghadapi tekanan (Enjelita et al., 2019; Salim et al., 2019).

Individu dengan kepribadian A dikenal memiliki karakteristik seperti ambisi tinggi, kompetitif, tidak sabar, dan cenderung bekerja di bawah tekanan waktu. Karakteristik ini membuat mereka lebih rentan terhadap stres kerja, terutama dalam situasi yang menuntut efisiensi tinggi seperti WFO. Sebaliknya, individu dengan kepribadian B cenderung lebih santai, tenang, dan fleksibel dalam menghadapi tekanan, sehingga lebih mampu mengelola stres secara adaptif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian tipe A lebih cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan tipe B. (Lingga & others, 2018) menemukan bahwa karyawan tipe A memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan tipe B, dengan nilai rata-rata stres kerja yang signifikan berbeda. Dalam konteks WFO pasca-pandemi, perbedaan ini menjadi semakin penting untuk dipahami karena tipe kepribadian dapat memengaruhi cara pegawai beradaptasi dengan situasi kerja yang baru.

Observasi awal menunjukkan bahwa beberapa pegawai administrasi Universitas Medan Area mengalami gejala stres kerja, baik secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku. Gejala fisiologis meliputi pusing, tekanan darah yang tidak stabil, dan sering menghela napas panjang. Gejala psikologis meliputi kecemasan, ketidakmampuan berkonsentrasi, dan perasaan gelisah saat bekerja. Sementara itu, gejala perilaku meliputi sulit tidur, penurunan performa kerja, dan kurangnya kesabaran saat menghadapi tugas.

Survei pra-penelitian yang dilakukan terhadap 38 pegawai menunjukkan bahwa mayoritas mengalami gejala stres dalam kategori sedang hingga berat. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan WFO pasca-pandemi memberikan tekanan tambahan yang signifikan bagi pegawai administrasi, terutama dalam hal adaptasi terhadap rutinitas kerja yang baru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja dalam pelaksanaan WFO pasca-pandemi COVID-19 ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi Universitas Medan Area. Dengan mengidentifikasi hubungan antara tipe kepribadian dan tingkat stres kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen universitas dalam merancang strategi untuk mengurangi stres kerja di kalangan pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Kepribadian merupakan ciri khas yang dimiliki individu berupa perilaku, sikap dan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Tipe kepribadian diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori ciri-ciri tipe kepribadian A dan B menurut Friedman dan Rosenman.

Stres kerja adalah ketegangan atau perasaan tertekan yang terjadi di dalam diri individu yang disebabkan oleh tuntutan atau peristiwa di lingkungan kerja yang dinilainya melebihi kemampuannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Stres kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori aspek-aspek stres kerja yaitu gejala fisiologi, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif Komparasional, dimana pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu skala stres kerja dan skala tipe kepribadian. Penelitian ini dilakukan di Universitas Medan Area.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Total sampling, dengan populasi dan sampel berjumlah 38 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis uji beda t-test yaitu uji independent t-test.

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis uji Independent t-test, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Homogenitas, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

Dalam proses pengolahan keseluruhan analisis data dalam penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic version 22.0 for windows.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Beberapa tantangan menjadi stressor yang dihadapi pegawai saat melakukan work from office antara lain masih adanya kecemasan yang tinggi, semangat kerja karyawan juga cenderung menurun karena harus menjalani rutinitas siap-siap ke kantor, dan harus membangun rasa nyaman bekerja di kantor. Kemudian tantangan untuk beradaptasi dengan keadaan yang berubah dan menerima situasi kerja selama pasca pandemi.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain yaitu faktor lingkungan kerja, faktor personal dan faktor pribadi seperti pekerjaan dan kepribadian. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik bawaan kepribadian (ekstrovert, introvert, kepribadian A dan B) setiap karyawan. Kepribadian sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Tipe kepribadian A dan B cenderung berbeda dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya.

Hasil analisis data berdasarkan Uji normalitas diketahui bahwa data stres kerja dari subjek tipe kepribadian A dan B memenuhi asumsi normalitas. Untuk data stress kerja subyek berkepribadian tipe A memiliki nilai sig  $0,198 > 0,05$  sehingga dinyatakan bahwa distribusi data stress kerja subyek berkepribadian tipe A tergolong normal. Selanjutnya, untuk data stress kerja subyek berkepribadian tipe B memiliki nilai sig  $0,270 > 0,05$  sehingga dinyatakan bahwa distribusi data stress kerja subyek berkepribadian tipe B tergolong normal. Kemudian dari hasil uji homogenitas stress kerja kelompok subyek berkepribadian tipe A dan kelompok subyek berkepribadian tipe B adalah tidak homogen karena nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

Teknik analisis penelitian ini dengan metode analisis Uji independent T-Test merupakan uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rerata yang bermakna antara dua kelompok bebas yang berskala data interval atau rasio. Dua kelompok bebas yang dimaksud disini adalah dua kelompok yang tidak berpasangan, artinya sumber data berasal dari subjek yang berbeda.

**Tabel 1. Perhitungan Uji Independent T-Test**

		Stress_kerja	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	22,817	
	Sig.	,000	
	Df	3,094	3,401
t-test for Equality of Means	Sig. (2-tailed)	36	32,922
	Difference	,004	,002
	Std. Error Difference	14,53977	14,53977
	95% Confidence Interval	4,69948	4,27511
	Lower of the Difference	5,00879	5,84122
	Upper	24,07076	23,23832

Dari tabel 1, diketahui bahwa nilai sig  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian diketahui bahwa ada perbedaan stress kerja antara kelompok subyek berkepribadian tipe A dan kelompok subyek berkepribadian tipe B.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lingga & others, 2018) mengenai Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe Kepribadian B pada karyawan CV. Magoweo Group Yogyakarta. Memperoleh hasil, bahwa ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tipe kepribadian A dengan karyawan tipe kepribadian B terhadap stres kerja dengan nilai  $p = 0,018$  ( $p < 0,050$ ). Karyawan dengan tipe kepribadian A tingkat stresnya lebih tinggi dengan nilai Mean 52,74 dibandingkan dengan karyawan tipe kepribadian B yang tingkat stresnya lebih rendah dengan nilai Mean 46,19.

Dalam penelitiannya, (Pratama, 2015) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan tipe kepribadian A dan B di kalangan manager madya di Jawa Tengah, di mana manager yang memiliki tipe kepribadian A lebih cenderung mengalami stres dan tekanan, sedangkan tipe B berkebalikan dengan tipe A. Sementara itu, (Luthans, 2006) membuktikan

bahwa ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja manajer bank kepribadian tipe A dengan tipe B, yaitu manajer tipe A dengan karakter suka akan persaingan, terburu-buru, dan mengejar prestasi, membuat rentan akan stres dibanding dengan tipe B yang lebih santai dan tenang ketika stres.

Penelitian lain yang membuktikan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara pengaruh tipe kepribadian A dan B terhadap stres kerja pegawai diklat keagamaan Manado, tipe A positif, sedangkan B negatif (Luthans, 2006). Maksudnya pegawai tipe A positif yakni lebih rentan akan stres, sedangkan tipe B lebih tenang dan tidak seperti tipe A, penelitian lain juga membuktikan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan BPR Bank Pasar di Kabupaten Boyolali, di mana semakin tinggi stres kerja yang dialami, semakin rendah prestasi kerja yang diraih.

Selanjutnya hasil penelitian yang ditinjau dari nilai mean hipotetik dan mean empiris menunjukkan bahwa pegawai administrasi Universitas Medan Area dengan kepribadian tipe A memiliki stres kerja dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean hipotetik = (100,7273) dengan Standar Deviasi (SD) = 17,18023, maka dalam hal ini apabila nilai mean hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean empiris berada diantaranya maka stres kerja kelompok kepribadian tipe A tergolong sedang. Disamping itu pegawai administrasi Universitas Medan Area dengan kepribadian tipe B memiliki stres kerja dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean hipotetik = (86,1875) dengan Standar Deviasi (SD) = 8,81830 maka dalam hal ini nilai mean hipotetik ditambah SD dan nilai mean empirik berada dibawahnya maka stres kerja kelompok kepribadian tipe B tergolong rendah. Artinya hipotesis yang diajukan diterima dengan isi menunjukkan bahwa tipe kepribadian A memiliki stres kerja yang lebih tinggi, sedangkan tipe kepribadian B memiliki stres kerja yang lebih rendah.

## SIMPULAN

Penelitian ini mengkaji tingkat stres kerja pada pegawai administrasi Universitas Medan Area pasca pandemi COVID-19 dengan membandingkan tipe kepribadian A dan B. Hasil uji independent t-test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 (<0,05), yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara kedua kelompok kepribadian tersebut. Berdasarkan analisis mean hipotetik dan mean empiris, tingkat stres kerja pada pegawai dengan tipe kepribadian A berada dalam kategori sedang. Sebaliknya, tingkat stres kerja pada pegawai dengan tipe kepribadian B berada dalam kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian memengaruhi tingkat stres kerja, di mana individu bertipe A, yang cenderung kompetitif dan berorientasi pada target, lebih rentan terhadap stres kerja dibandingkan individu bertipe B yang lebih santai dan fleksibel. Penelitian ini memberikan wawasan penting untuk mendesain intervensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan kepribadian pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrynudin, A. D. K., & Katharina, R. (2020). Birokrasi Dan Kebijakan Percepatan Penanganan Covid-19. *Pusat Penelitian, XII(9)*, 25–30.
- Atrizka, D., Pratama, I., & Suharyanto, A. (2022). Implementasi Time Management Dalam Mereduksi Stres Kerja Karyawan PT. Perkebunan Sawit XYZ. *Pelita Masyarakat, 4(1)*, 148–154.
- Enjelita, E., Darmayanti, N., & Aziz, A. (2019). Hubungan Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Pendeta Gereja Batak Karo Protestan di Wilayah Langkat. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(2)*, 124–137. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i2.267>
- Fatimah, P., Effendy, S., & Lubis, R. (2022). Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work – life balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 5(2)*, 1347–1355. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1480>
- Kusuma, H. P., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(1)*, 23–30. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i1.263>
- Lingga, E. A., & others. (2018). *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Marnisah, L., Mbuik, R. R., & Riwukore, J. R. (2022). Organizational Commitment Based on Contribution from WFH, Organizational Culture, and Work Motivation at the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota

- Kupang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 771–788. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1283>
- Munte, S. W., Fadilah, R., & Lubis, R. (2022). Perbedaan Motivasi Belajar Dan Minat Belajar Antara Siswa Yang Belajar Daring Dan Luring Pada Pelajaran Bahasa Indonesia Di SMP Swasta Katolik Budi Murni 3 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1087–1095. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1377>
- Pratama, F. A. A. (2015). *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A Dan B Satpam Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*. Program Studi Psikologi FPSI-UKSW.
- Pratiwi, T. A., Patisina, P., & Turnip, K. (2023). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2886–2898. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1659>
- Putri, C., Haris, A., & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Stres Kerja Karyawan PT Central Mega Kencana. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1478–1488. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1342>
- Putri, F. R. Y. dan R. N. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 386.
- Putri, R. K., Sari, R. I., Wahyuningsih, R., Meikhati, E., & Aji, A. W. (2021). Efek Pandemi Covid 19: Dampak lonjakan angka PHK terhadap penurunan perekonomian di Indonesia. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 72–77.
- Raharja, S. J., Muhyi, H. A., & Tahir, R. (2022). Analisis Kebijakan dalam Penanganan Dampak Risiko Covid-19 Terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Di Kota Bandung Jawa Barat, Indonesia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1514–1526. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.904>
- Salim, A., Widodo, S. S., Alfred, P., & Mahan, T. (2019). *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Optimalisasi Kemampuan Personel Batalyon A dalam Optimizing the Ability of Battalion A Personnel to perform Coastal Defense Operations*. 11(2), 428–437.
- Setyarini, E., & Indriati, F. (2022). Mewujudkan Proactive Work Behaviour dalam Implementasi Flexible Working Arrangement Pasca Pandemi Covid-19. *Perspektif*, 11(2), 632–642. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6064>
- Sianturi, R. R., Batubara, B. M., & Angelia, N. (2021). Implementasi Program Sembako pada Masa Pandemi Covid-19 di Tingkat Kelurahan Sei Kambing B. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(2), 185–191. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.749>
- Suwandi. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 8(2), 140–147.
- Utami, W. P., Aisyah, N., & Ritonga, S. (2022). Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan dan Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2341–2350. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1075>