

Manajemen Stres Kerja: Solusi Dampak Pandemi Covid-19

Penulis:

Aprinawati¹
Tressia Anjelina Manalu²
Ruth Valentina Samosir³
Gita Trinovel
Pandiangan⁴
Imamul Khaira⁵

Afiliasi:

Program Studi
Manajemen¹, Universitas
Negeri Medan², Indonesia³

Korespondensi:

aprinawati@unimed.ac.id
imamulkhaira@unimed.ac.id

Histori Naskah:

Submit: 13-09-2024
Accepted: 28-10-2024
Published: 01-11-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplor manajemen stres kerja yang dihadapi karyawan di berbagai sektor selama masa pandemi Covid-19 melalui pendekatan studi kasus. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan mengumpulkan data melalui pengamatan pada berita media online. Studi ini melibatkan beberapa karyawan dari berbagai sektor yang mengalami tekanan stres kerja akibat perubahan cara kerja dan ketidakpastian situasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pandemi telah meningkatkan tingkat stres di kalangan karyawan, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesehatan mental. Faktor yang mempengaruhi meningkatnya stress kerja disebabkan oleh beberapa hal diantaranya faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen stres kerja untuk menjaga produktivitas dan kesehatan mental karyawan di berbagai sektor di tengah tantangan pandemi. Penelitian ini juga merekomendasikan penerapan strategi manajemen stres yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan kinerja organisasi di masa krisis ini.

Kata kunci: Stress Kerja, Faktor Penyebab, Manajemen Stress Kerja

Pendahuluan

Pandemi COVID-19 telah membawa dampak signifikan terhadap kesehatan mental karyawan di berbagai sektor, memicu stress yang dapat menurunkan produktivitas dan kesehatan fisik karyawan. Stress kerja, yang sering kali dipicu oleh ketidakpastian dan beban kerja yang meningkat, menjadi tantangan utama bagi banyak karyawan. Stress sebagai kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan peluang, kendala, atau permintaan terkait dengan apa yang dia inginkan dan yang hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting (Ehsan & Ali, 2019).

Riset yang dilakukan Ipsos Global (2023) bertajuk “Health Service Monitor 2023” menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 44% responden dari 31 negara di dunia yang menilai bahwa kesehatan mental menjadi masalah kesehatan yang paling dikhawatirkan. Stress menyebabkan ketidakseimbangan dalam kehidupan karena mengarah pada depresi dan merusak kesehatan, sikap dan perilaku kerja (Ahmed & Ramzan, 2013; Khattak et al., 2011; Khuong & Yen, 2016). Stress di tempat kerja, dapat disebabkan oleh tugas-tugas yang terlalu menantang dan lingkungan yang melelahkan. Stress kerja adalah perasaan tertekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Anwar, 2021). Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Awal mula Covid-19 terdeteksi di kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Kantor negara WHO China melaporkan adanya kasus pneumonia yang tidak diketahui penyebabnya pada 31 Desember 2019. Pada Januari 2020, WHO menyatakan Covid-19 sebagai darurat kesehatan dan risiko utama penyebaran di berbagai negara di dunia. Hal ini juga berdampak terhadap kinerja operasional di berbagai sektor. Berdasarkan hasil survei PPM Manajemen, dikatakan bahwa terdapat 80 persen karyawan mengalami gejala stress selama pandemi virus corona (Covid-19). Gejala stress kerja tersebut juga berada di level yang berbeda-beda mulai dari level sedang hingga berat. Pekerja di berbagai sektor, terutama jasa, perdagangan, dan konstruksi, melaporkan tingkat stress yang tinggi akibat ketidakpastian bisnis selama pandemi. Stress ini paling banyak dirasakan oleh pekerja berusia 25-35 tahun, diikuti oleh kelompok usia 36-45 tahun dan

dibawah usia 25 tahun. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi solusi manajemen stress kerja yang dapat diterapkan, serta dampaknya terhadap kinerja dan kesehatan mental karyawan

Studi Literatur

Stress Kerja

Pemahaman tentang stress kerja terus berkembang, seiring dan semakin banyaknya penelitian yang dilakukan. Menurut penelitian Salah, Russeng, dan Tadjuddin (2020) stress kerja muncul ketika tekanan di lingkungan kerja memicu reaksi dalam diri individu. Tekanan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan dengan karyawan lain, atau ketidakjelasan peran dalam pekerjaan. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan seorang karyawan dengan harapan dari pekerjaannya, maka akan timbul stres kerja. Stres terjadi akibat ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang dapat disediakan oleh lingkungan kerja. Sebagai hasil dari tindakan, kondisi, atau peristiwa lingkungan yang menempatkan seseorang di bawah terlalu banyak tekanan psikologis dan fisik, stres berkembang sebagai respon terhadap penyesuaian yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan psikologis (Asih et al., 2018).

Stres kerja, menurut NIOSH (1999) adalah respon alami tubuh dan pikiran ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan. Ini berarti bahwa sebagai manusia membutuhkan lebih banyak dukungan dan keseimbangan dalam hidup. Stress kerja dapat diidentifikasi melalui dua indikator utama yaitu time stress dan anxiety stress. Time stress yaitu perasaan berada di bawah tekanan yang berlaku terus menerus. Time stress merupakan impresi karyawan ketika mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Anxiety stress yaitu perasaan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan. Anxiety stress mengacu pada tegangan atau tekanan karyawan yang disebabkan oleh syarat-syarat dari pekerjaan (Shukla & Srivastava, 2016).

Meskipun stress kerja dalam kadar tertentu dapat meningkatkan kinerja (eustres) namun umumnya stres lebih sering memicu tekanan yang berlebihan. Kondisi ini tidak hanya merugikan individu dengan berbagai masalah kesehatan, tetapi juga berdampak buruk terhadap produktivitas organisasi. Stres kerja yang berlebihan (distress) memiliki dampak negative terhadap kesehatan individu. Secara fisiologis, stress dapat memicu respon tubuh seperti peningkatan tekanan darah, perubahan metabolisme tubuh, yang pada akhirnya memicu penyakit jantung. Dampak psikologis stress kerja meliputi gangguan kecemasan, depresi, dan ketidakstabilan emosi (Aldi & Susanti, 2019).

Stres merupakan dampak yang fatal dari interaksi antara pekerjaan dalam organisasi dan individu. Robbins (2007) mengatakan beberapa akibat dari stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Stress kerja juga merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Akibat stress kerja yang dialami seseorang tergantung dari seberapa lama stress yang dialaminya. Definisi stress adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting (menurut Robbins (2007:793).

Menurut (Wahjono, 2010), ada beberapa indikator yang dapat digunakan guna mengukur tingkat stres yaitu seperti berikut:

- a) Gejala fisiologis, berhubungan dengan kondisi kesehatan.
- b) Gejala psikologis, yang terlihat dalam sebuah bentuk ketidakpuasan, kegelisahan, kecemasan, lekas marah, kebosanan serta penundaan.
- c) Gejala perilaku, perubahan produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, dan pergantian staf secara signifikan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Dalam dunia kerja, banyak sekali hal atau faktor yang dapat menimbulkan adanya stres kerja pada karyawan. Stres yang terjadi di tempat kerja dapat terjadi karena disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi faktor organisasional dan lingkungan kerja sedangkan faktor internal meliputi kondisi fisik dan psikologis karyawan (Smet,1994). Menurut penelitian (Nugraha, 2013) faktor stres kerja dikelompokkan dalam lima kategori yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi. Situasi dan kondisi sekitar pekerjaan dapat menjadi pemicu utama stres. Boyle et al. (1995) ada tiga faktor dapat mempengaruhi stres kerja seseorang dalam organisasi. Faktor ini juga didukung oleh pendapat Robbins dan Judge, (2007).

- 1) Faktor lingkungan, di mana situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Jika perekonomian memburuk, kekhawatiran akan kesejahteraan meningkat.
- 2) Faktor organisasi, seperti tuntutan tugas yang tinggi, hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, dan struktur organisasi yang kaku dapat menjadi sumber stress bagi karyawan. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat memperburuk kondisi.
- 3) Faktor individu, di mana faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga dan lain sebagainya. Masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan yaitu: persoalan keluarga.

Manajemen Stres Kerja

Manajemen stress adalah salah satu keterampilan yang memungkinkan seseorang mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stress yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam respon pikiran dan perilaku yang dilakukan (Smith 2012). Manajemen stres kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stress yang bertujuan untuk mengenal penyebab stress dan mengetahui teknik-teknik mengelola stress melalui pendekatan individual dan organisasional (Robin & Judge 2011:377-378). Dalam penanganan manajemen stress kerja, terdapat dua pendekatan yaitu individual dan organisasional yang yang dilakukan oleh karyawan maupun perusahaan untuk membantu dalam mengetahui penyebab stress kerja pada karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian Sari (2014), terdapat dua strategi yang dapat diterapkan dalam manajemen stress kerja, yakni pendekatan individual dan organisasional. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan dukungan yang komprehensif bagi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

- 1) Pendekatan individual, setiap karyawan dapat mengurangi stress dengan upaya mandiri. Mengelola waktu secara efektif dapat membantu menyelesaikan tugas tanpa terbebani. Menjaga kebugaran tubuh melalui olahraga dan teknik relaksasi juga sangat bermanfaat. Dukungan dari lingkungan sekitar, seperti keluarga dan teman juga berperan penting dalam mengurangi stress kerja.
- 2) Pendekatan Organisasional, untuk mengurangi stres kerja pada karyawan perlu adanya strategi strategi yang dilakukan manajemen yaitu melalui penempatan kerja, penetapan tujuan, job design, pengambilan keputusan secara partisipatif, program kesejahteraan dan komunikasi organisasional. Implementasi strategi ini diharapkan mampu mengoptimalkan penempatan karyawan berdasarkan kompetensi, selaras dengan tujuan organisasi, serta memfasilitasi terciptanya hubungan interpersonal yang lebih harmonis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nicole J. LeBlanc, MA dan Launa Marques, PhD pakar psikologi klinis dari Universitas Harvard, ada beberapa cara mengatasi stress kerja yaitu 1) Melakukan relaksasi dengan melakukan peregangan otot yang akan membantu mengendalikan stress kerja, 2) Melakukan problem-solving atau pemecahan masalah secara sistematis membuat pikiran fokus bagaimana

untuk menyelesaikan masalah, 3) Mindfulness, yakni kemampuan untuk fokus pada waktu saat ini, dengan rasa ingin tahu, keterbukaan, dan penerimaan, dan 4) Merekonstruksi Pikiran Negatif.

Metode Penelitian

Metode penelitian studi kasus merupakan pendekatan yang sangat sesuai untuk mengeksplorasi fenomena stres kerja akibat pandemi Covid-19 secara mendalam dan komprehensif. Dalam penelitian ini, studi kasus akan didefinisikan sebagai suatu metode kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk menggali keunikan dan karakteristik dari pengalaman stres kerja yang dialami oleh karyawan selama pandemi. Penelitian ini dapat menggunakan desain studi kasus yang bersifat deskriptif, fokus pada satu kasus spesifik yang mencerminkan dampak pandemi terhadap manajemen stres kerja. Pengumpulan data akan dilakukan melalui berbagai sumber bukti, termasuk analisis dokumen terkait kebijakan perusahaan yang diambil selama pandemi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konteks dan realitas yang dihadapi oleh karyawan. Selanjutnya, analisis data akan dilakukan dengan mengidentifikasi pola, tema, dan kategori yang muncul dari informasi yang dikumpulkan, serta menghubungkan data tersebut dengan proposisi awal untuk menjawab pertanyaan penelitian. Akhirnya, penarikan kesimpulan akan dilakukan berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis tersebut, dengan tujuan untuk menghasilkan solusi manajemen stres kerja yang komprehensif dan relevan dalam konteks pandemi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan pengelolaan stres kerja di era pascapandemi.

Pembahasan

Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisa di berbagai media, stres kerja telah menjadi masalah signifikan di berbagai sektor selama pandemi Covid-19, terutama akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Sebanyak 80% dari hasil penelitian membuktikan bahwa pekerja mengalami gejala stress yang berada di level yang berbeda-beda mulai dari level sedang hingga berat. Hal ini berkaitan erat dengan beban kerja yang meningkat dan dukungan sosial yang rendah.

1) Sektor Kesehatan

Tenaga medis menghadapi tekanan luar biasa sebagai garda terdepan, menyebabkan tingginya tingkat stres dan risiko burnout. Stres kerja dapat menimbulkan gejala fisik seperti peningkatan tekanan darah, perubahan metabolisme, dan sakit kepala, serta gejala psikologis seperti kecemasan, depresi, dan emosi yang tidak teratur.

2) Sektor Pendidikan

Guru dan pegawai administratif juga mengalami stres akibat perubahan metode kerja, seperti pembelajaran jarak jauh yang menambah beban tugas. Stres kerja dapat menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, dan meningkatkan ketidakhadiran karyawan.

3) Sektor Lainnya

Stres kerja juga dialami oleh pegawai dari sektor lain, seperti Kementerian Keuangan yang mencapai 59% dari total pegawai, mengalami stres kerja berat. Stres dapat muncul dari berbagai faktor, baik individu maupun organisasi, seperti beban kerja berlebihan, deadline, kualitas pengawasan rendah, dan konflik nilai.

Dalam kasus ini, dukungan sosial terbukti berperan penting dalam mengurangi stres, di mana karyawan yang memiliki jaringan dukungan yang baik cenderung lebih mampu mengatasi tekanan. Selain itu, konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) menjadi faktor signifikan yang memperburuk stres, terutama bagi mereka yang harus menjalankan peran ganda di rumah. Dukungan sosial dapat berbentuk *appraisal support* (menyelesaikan masalah), *belonging support* (penerimaan dalam kelompok kerja), *emotional support* (dukungan kebutuhan sosial), *self system support* (dukungan dalam sudut pandang penyelesaian masalah), *network support* (dukungan atas keterlibatan dalam perusahaan),

informational support (pemberian informasi), dan *tangible support* (bantuan fisik dalam menyelesaikan masalah) (Cohen & Hoberman, 1983)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Selama Pandemi

Pandemi Covid-19 telah memperburuk kondisi stres kerja di berbagai sektor. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor stres kerja, seperti lingkungan kerja, tuntutan organisasi, dan masalah individu, semakin berkontribusi terhadap peningkatan stres selama periode ini.

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian ekonomi dan perubahan cara kerja, seperti penerapan work-from-home, menciptakan tekanan tambahan. Sebuah studi menemukan bahwa 64% pekerja di Indonesia melaporkan peningkatan stres, dengan 59% pegawai Kementerian Keuangan mengalami stres berat akibat beban kerja yang meningkat dan dukungan sosial yang rendah.

2) Faktor Organisasi

Tuntutan tugas yang tinggi dan kurangnya dukungan dari rekan kerja menjadi faktor signifikan. Di sektor kesehatan, perawat menghadapi stres akibat ketakutan terinfeksi, beban kerja berlebih, dan kebijakan manajemen yang ketat. Hal ini menyebabkan dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik, termasuk depresi dan ketidakstabilan emosi.

3) Faktor Individu

Masalah pribadi, seperti konflik antara pekerjaan dan keluarga, juga meningkat. Banyak karyawan yang harus menjalankan peran ganda di rumah, yang berkontribusi pada stres yang lebih tinggi. Banyak juga yang merasa cemas akan kesehatan keluarga selama pandemi Covid-19. Cemas merupakan kondisi dimana karyawan merasa takut, gelisah dengan keadaan yang dialami. Kecemasan adalah suatu kejadian yang mudah terjadi pada seseorang karena suatu faktor tertentu yang tidak spesifik (Sari & Batubara, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan konflik peran ini berperan signifikan dalam meningkatkan stres kerja.

Manajemen Stres Kerja Pada Masa Pandemi

Pandemi Covid-19 telah meningkatkan tingkat stres kerja secara signifikan di berbagai sektor. Dalam konteks ini, dua pendekatan manajemen stres—individual dan organisasional—menjadi sangat relevan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi karyawan.

1. Pendekatan Individual

Pendekatan individual menekankan upaya karyawan untuk mengelola stres mereka sendiri. Selama pandemi, banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menerapkan strategi seperti manajemen waktu dan dukungan sosial. Isolasi akibat pembatasan sosial membuat dukungan dari teman dan keluarga menjadi terbatas, sehingga banyak karyawan merasa tertekan. Penelitian menunjukkan bahwa 64% pekerja di Indonesia melaporkan peningkatan stres, yang menunjukkan perlunya strategi individual yang lebih efektif, seperti teknik relaksasi dan mindfulness, untuk membantu mereka mengatasi stres yang meningkat.

2. Pendekatan Organisasional

Pendekatan organisasional berfokus pada intervensi yang dilakukan oleh manajemen untuk mengurangi stres kerja. Strategi seperti penempatan kerja yang sesuai, komunikasi yang efektif sesama rekan kerja, dan program kesejahteraan sangat penting selama pandemi. Banyak organisasi yang menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan kesehatan mental untuk membantu karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari organisasi dapat mengurangi tingkat stres, dengan 59% karyawan di sektor publik mengalami stres berat yang dapat diminimalisir melalui kebijakan manajemen yang responsif.

Kedua pendekatan ini saling melengkapi dalam mengelola stres kerja selama masa pandemi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan dalam menerapkan strategi individual, sambil juga menyediakan kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik

karyawan pada masa mendatang. Disamping itu, diperlukan juga dukungan dari keluarga dan rekan kerja untuk membantu memberikan energi positif dalam mengurangi tekanan pekerjaan yang menjadikan karyawan mengalami stres kerja.

Kesimpulan

Penelitian stres kerja selama pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa stres kerja telah menjadi masalah yang meluas dan mendalam di berbagai sektor, dengan dampak signifikan terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan. Sekitar 80% pekerja mengalami gejala stres akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, yang diperburuk oleh beban kerja yang meningkat dan dukungan sosial yang rendah. Di sektor kesehatan, tenaga medis menghadapi tekanan luar biasa sebagai garda terdepan, berisiko terinfeksi dan mengalami burnout akibat beban kerja yang berlebihan dan kebijakan manajemen yang ketat. Sektor pendidikan juga terdampak, di mana guru dan pegawai administratif harus beradaptasi dengan pembelajaran jarak jauh yang menambah beban tugas, menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang tidak menentu, tuntutan organisasi yang tinggi, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga berkontribusi terhadap peningkatan stres. Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi manajemen stres yang efektif, termasuk pendekatan individual seperti teknik relaksasi dan mindfulness, serta pendekatan organisasional yang mencakup program kesejahteraan mental dan evaluasi berkala terhadap beban kerja. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan, diharapkan organisasi dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif di masa mendatang.

Referensi

- Ade Miranti Karunia, B. P. (2020, Juni 5). *Kompas.com*. Retrieved from Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami Gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan: <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>
- Asmadhini H. Rahmah, F. W. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 225-236.
- Dwi Astuti¹, H. L. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 199-214.
- Galuh Arieliyna Anggraini S, M. (2022). Stres Kerja Pada Pegawai Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 1-7.
- Isna Aprillia Nurhayati, J. D. (2022). Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja dan Upaya Penyelesaian Stres Kerja Pada Karyawan di PT. Golden Flower saat Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 1-13.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 127-136.
- Makarim, d. F. (2021, Agustus 4). *4 Langkah Manajemen Stres Kerja di Masa Pandemi Covid-19*. Retrieved from halodoc.com: <https://www.halodoc.com/artikel/4-langkah-manajemen-stres-kerja-di-masa-pandemi-covid-19>

- Martin Ariawan, T. S. (2023). Stres Kerja di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Perawat di RS TRIA DIPA Jakarta Tahun 2021). *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 17-24.
- Mufdana. (2022, Juni). *Mufdana*. Retrieved from 4 Cara Mengatasi Stres Kerja Menurut Para Ahli Psikologi: <https://mufdana.muf.co.id/berita/2022/06/4-cara-mengatasi-stres-kerja-menurut-para-ahli-psikologi/>
- Nurma Aini Harahap, S. (2023). Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Journal of Health and Medical Research*, 266-272.
- Reza, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja . *Psikoborneo*, 363-369 .
- Sari, A. W. (2022). Pengaruh Stres Kerj Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 597-606.
- Sintya Purnama Sari, A. M. (2024). Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja . *Manajemen Business Innovation Conference*, 591-608.
- Vilzati, L. A. (2018). Persepsi Guru tentang Stres Kerja, Counterproductive Work Behavior (CWB), dan Negative Effectivity . 1-20.
- Wa Ode Fiana Tumaruddin, N. R. (2023). Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Sublimapsi*, 228-238.
- Wina Oktafiana Dafinci, M. P. (2020). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 32-51.
- Yulia Aji Puspitasari, C. D. (2022). Analisis Stres Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 92-99.