

PSIKOEDUKASI CARA MENGHADAPI KECEMASAN DALAM MENCAPAI TARGET KERJA SAAT PANDEMI COVID-19 PADA KARYAWAN PT X

Callista Vanessa Xenia¹, Natasya Priskila², Zamralita³, Venesia⁴

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: callista.705190065@stu.untar.ac.id

² Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: natasya.705190017@stu.untar.ac.id

³ Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

⁴ Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: venesia31@gmail.com

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has taken place all over the world and the spread of COVID-19 is happening rapidly, so the government pays attention to the whole community to carry out all activities boldly. This change in activity can cause anxiety in employees. Anxiety that is allowed to continue will affect employee performance at work. One form of anxiety in the workplace is in terms of the organizers of work targets. In fact, the work target is a measure of employee performance. PT X as a private company in the banking sector also experienced the same thing. Based on interviews conducted by the PKM team on two employees of PT X, it was found that there were employees who experienced anxiety because they had not achieved their work targets. Therefore, the Community Service Activities (PKM) team conducts psychoeducation in the form of a pocket book "How to Deal with Anxiety in Achieving Work Targets" so that employees gain knowledge about how to overcome anxiety in achieving work targets. The target of implementing this PKM is employees at PT X. To get input about the pocket book that was made, the PKM implementer conducted a bold evaluation in the form of a questionnaire through a Google Form which can be accessed via a link. This questionnaire contains employee impressions and messages about the pocket book, which was filled out by two employees of PT X. The results of the evaluation shows a positive impression and message about pocket books, both in appearance and content of pocket books. The suggestion from respondents regarding this pocket book is showing more attractive design to make it more interesting to read.

Keywords: COVID-19, Anxiety, Work Target

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 sudah berlangsung di seluruh dunia dan penyebaran COVID-19 terjadi secara cepat, sehingga pemerintah menganjurkan kepada seluruh masyarakat untuk melakukan semua aktivitas secara daring. Perubahan aktivitas ini dapat menyebabkan kecemasan pada karyawan. Kecemasan yang dibiarkan secara terus-menerus akan mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Salah satu bentuk kecemasan karyawan di tempat kerja adalah dalam hal pencapaian target kerja. Padahal, target kerja merupakan tolak ukur pencapaian kinerja karyawan. PT X sebagai salah satu perusahaan swasta di bidang perbankan pun mengalami hal serupa. Berdasarkan wawancara yang dilakukan tim pelaksana Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) pada dua karyawan PT X, didapatkan bahwa terdapat karyawan yang mengalami kecemasan karena belum mencapai target kerja. Oleh karena itu, tim pelaksana PKM melakukan psikoedukasi dalam bentuk buku saku mengenai "Cara Menghadapi Kecemasan dalam Mencapai Target Kerja" agar karyawan mendapatkan pengetahuan mengenai cara mengatasi kecemasan dalam mencapai target kerja. Target dari pelaksanaan PKM ini adalah karyawan di PT X. Untuk mendapatkan masukan mengenai buku saku yang sudah dibuat, tim pelaksana PKM melakukan evaluasi dalam bentuk kuesioner secara daring melalui Google Form yang dapat diakses melalui tautan. Kuesioner ini berisi kesan dan pesan karyawan mengenai buku saku, yang diisi oleh enam karyawan PT X. Hasil evaluasi tersebut menunjukkan adanya kesan dan pesan yang sangat beragam mengenai buku saku, baik dalam hal tampilan maupun isi buku saku. Masukan dari responden mengenai buku saku ini adalah menampilkan desain yang lebih menarik lagi di buku saku agar lebih menarik untuk dibaca dan bisa disimplifikasi untuk tulisannya agar lebih banyak poin-poin.

Kata kunci: COVID-19, Kecemasan, Target Kerja

1. PENDAHULUAN

COVID-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Infeksi dari virus ini ditandai dengan gejala-gejala umum, yaitu mengalami demam, gatal tenggorokan disertai batuk dan pilek, kehilangan penciuman, kesulitan bernafas atau mengalami sesak. Pertama kali COVID-19 muncul pada tahun 2019. Hingga saat ini, pandemi COVID-19 sudah berlangsung di seluruh dunia selama dua tahun lamanya dengan berbagai macam varian. Per 16 Maret 2022, terdapat penambahan kasus positif sebanyak 13.018, sehingga total menjadi 5.927.550 kasus positif COVID-19 di Indonesia (COVID-19, n.d.). Sementara itu, jumlah yang sembuh dari kasus COVID-19 bertambah 32.262 orang sehingga menjadi sebanyak 5.494.606 orang.

Dengan penyebaran yang terjadi secara cepat, maka pemerintah menganjurkan masyarakat untuk tetap berada di dalam rumah. Tujuannya adalah agar mobilitas masyarakat dibatasi sehingga penyebaran virus ini pun dapat diantisipasi. Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam mengendalikan penyebaran virus COVID-19 ini adalah dengan cara memberhentikan semua kegiatan masyarakat di luar rumah, seperti bekerja, belajar, beribadah secara *online* atau dalam jaringan. Sebagai akibatnya, kegiatan-kegiatan tersebut harus dilakukan dari rumah secara daring (dalam jaringan).

Pandemi COVID-19 ini telah membawa dampak tidak hanya pada kesehatan fisik, namun juga pada kesehatan mental. Berbagai penelitian mengenai dampak pandemi COVID-19 pada kesehatan mental pun dilakukan. World Health Organization (2022) menyatakan bahwa terdapat peningkatan sebesar 25% pada tahun pertama pandemi COVID-19.

Karyawan yang biasanya harus melakukan aktivitas di luar rumah, yaitu di kantor pun terdampak akibat pandemi dan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tersebut. Karyawan diwajibkan bekerja dari rumah secara daring. Namun, perubahan ini menyebabkan karyawan mulai menghadapi kecemasan karena tidak semua pekerjaan bisa dilakukan secara daring. Hal ini seperti yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Şentürk et al., (2021) pun menemukan bahwa 19,6% partisipan yang adalah karyawan di Turki mengalami kecemasan. Masyarakat Indonesia pun mengalami dampak akibat COVID-19 ini, di mana 20% partisipan dewasa di Indonesia mengalami kecemasan selama pandemi COVID-19 (Anindyajati, et al., 2021). Penelitian yang dilakukan di Indonesia oleh Nekada (2020) pun menunjukkan bahwa seluruh partisipan mengalami kecemasan saat bekerja, dan terdapat 41% partisipan pekerja yang bukan tenaga kesehatan mengalami tingkat kecemasan sedang.

Jika dikaji lebih lanjut, kecemasan merupakan emosi yang dapat terlihat dari adanya ketakutan dan gejala somatik dari ketegangan di mana seorang individu mengantisipasi bahaya yang akan terjadi di masa yang akan datang (APA Dictionary, n.d.). Kecemasan adalah sebuah perasaan takut yang dimiliki seseorang disertai dengan rasa khawatir dan kegelisahan. Kecemasan merupakan respon jangka panjang yang berorientasi pada masa depan dan dapat menjadi sebuah ancaman (APA Dictionary, n.d.). Adapun ciri-ciri seseorang yang merasakan kecemasan, antara lain otot-otot terasa tegang, pernapasan lebih cepat, dan jantung berdetak lebih cepat. Saat seseorang dihadapkan pada situasi yang tidak menyenangkan dan membuat ketidaknyamanan muncul, kecemasan akan mulai bereaksi pada individu tersebut (Azzifah, 2021).

Kecemasan ini perlu ditangani dengan baik karena kecemasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target kerja (Habib, 2021). Dalam bekerja, hal yang penting dan sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah kinerja. Kinerja merupakan ukuran keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya baik pencapaian baik maupun buruk. Di dalam proses pencapaian kinerja, seorang karyawan perlu menetapkan dan merencanakan target kerja. Kinerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan jenjang karir seorang karyawan karena sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi akan mampu bersaing di era global saat ini. Namun, tidak semua karyawan mampu memiliki kinerja yang tinggi karena memiliki kecemasan dalam mencapai target kerja.

Target kerja merupakan objek yang menjadi fokus yang telah ditetapkan individu dalam penyelesaian tugas. Di dalam target kerja, terdapat sebuah konsep, sasaran, kriteria, hingga alat ukur untuk meraih pencapaian tersebut. Ciri-ciri target kerja antara lain dapat diukur, sasarannya jelas, sesuai dengan tugas dan tanggungjawab karyawan, sesuai dengan realita, spesifik, detil, sesuai kemampuan, serta adanya perkiraan waktu. Dengan adanya pembuatan target kerja, maka seorang karyawan diharapkan dapat lebih produktif dalam bekerja serta meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan karir di masa yang akan datang. Peran target kerja, antara lain sebagai acuan prioritas atau daftar pekerjaan dan petunjuk arah yang harus dilakukan oleh karyawan. Target kerja ini penting karena dengan tercapainya target kerja karyawan secara terus-menerus maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Meskipun target kerja ini penting perannya bagi kinerja karyawan, namun target kerja dapat menimbulkan kecemasan bagi karyawan. Karyawan cemas akan tidak tercapainya target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk ia capai. Faktor penyebab karyawan mengalami kecemasan saat pencapaian target kerja antara lain tingkat kesulitan tugas yang diberikan, dimarahi oleh atasan, bekerja tanpa tujuan, merasakan penurunan performa kerja, dan tidak terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Hal serupa juga dirasakan oleh para karyawan PT X, yang merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan. Target klien dari perusahaan ini adalah semua kalangan yang ingin menabung, membutuhkan solusi perbankan, dan membutuhkan pengaturan portofolio investasi. Berdasarkan wawancara, didapatkan bahwa ada karyawan di PT X mengalami kecemasan dalam mencapai target kerja, terutama di masa pandemi COVID-19. Hasil wawancara yang dilakukan kepada dua orang karyawan di PT X menunjukkan bahwa karyawan mengalami kecemasan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan, yaitu adanya *deadline* dengan target waktu penyelesaian yang cukup cepat dan tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi.

Saat terjadi pandemi COVID-19, dampak kecemasan yang dialami karyawan pertama terbagi atas dampak positif dan negatif. Karyawan pertama mengutarakan hal positif dari pandemi ini adalah berkurangnya intensitas untuk dinas ke luar kota. Dengan demikian, ia tidak perlu sering melakukan dinas ke luar kota. Namun demikian, ia pun mengalami dampak negatif dari pandemi ini, di mana target pekerjaan pun meningkat. Sejak pandemi, ia ditargetkan untuk melakukan *interview* dengan lebih banyak kandidat daripada sebelum pandemi. Dampak negatif lain yang dirasakan sejak pandemi adalah adanya kendala dalam hal jaringan sehingga ia kesulitan bekerja dengan efektif untuk mencapai target kerjanya tersebut. Karyawan tersebut pun harus terus waspada dan cemas memikirkan jaringan selama menjalankan pekerjaannya untuk melakukan wawancara kandidat karena ia takut jaringannya terputus ataupun tidak stabil sehingga wawancara terganggu.

Karyawan kedua mengutarakan hal positif dari pandemi ini adalah dapat bekerja dengan sistem *hybrid* yaitu *work from home* dan *work from office*. Namun demikian, ia pun mengalami dampak negatif dari pandemi ini yaitu kesulitan saat bekerja di rumah karena sudah terbiasa bekerja menggunakan *personal computer* di kantor. Sejak pandemi, karyawan merasa cemas tidak hanya dari segi pekerjaan, tetapi juga dari segi kesehatan daripada sebelum pandemi. Dampak negatif lainnya juga dirasakan karyawan kedua dalam mencapai target kerja. Hal ini disebabkan adanya ketetapan *deadline* tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi.

Memahami akan situasi pandemi ini dan dampaknya bagi karyawan, PT X telah melakukan berbagai upaya untuk membantu karyawan menghadapi atau mengatasi dampak dari pandemi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT X dalam membantu karyawan mengatasi kecemasannya dalam mencapai target kerja adalah dengan melakukan *coaching* dan *mentoring* kepada karyawan, serta mengajak atasan untuk turut berperan dalam melakukan pendampingan kepada karyawan yang mengalami kebingungan atau kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Pelaksanaan *coaching* dan *mentoring* kepada karyawan dilakukan sebanyak dua kali dalam setahun. Dalam sesi ini, karyawan dapat bebas mengutarakan apa yang dirasakan dalam bekerja, permasalahan yang dihadapi selama bekerja baik dengan rekan kerja, kesulitan dan kendala dalam proses bekerja, serta apa yang menjadi penghambat dalam mencapai target kerja.

Rumusan Masalah

Di masa pandemi COVID-19, setiap orang pasti mengalami kecemasan, termasuk karyawan. Pada karyawan, kecemasan dapat terjadi di tempat kerjanya, terutama saat karyawan berusaha mencapai target kerja, baik yang telah ditetapkan oleh karyawan itu sendiri, maupun yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ternyata hal serupa juga dialami karyawan di PT X mengalami kecemasan dalam mencapai target kerja.

2. METODE PELAKSANAAN PKM

Program PKM ini dilaksanakan dalam rangka membantu para karyawan PT X untuk menghadapi kecemasan dalam mencapai target kerja di masa pandemi COVID-19. Sebagai tahap awal dari buku saku ini, tim pelaksana PKM melakukan wawancara kepada dua orang karyawan PT X. Wawancara ini dilakukan secara *online* melalui aplikasi Zoom dan berlangsung secara dua kali. Wawancara pertama dilakukan pada Rabu, 23 Maret 2022 bersama karyawan di PT X yang dimulai dari pukul 20.00 sampai dengan 21.00 WIB. Wawancara kedua dilakukan pada Rabu, 23 Maret 2022 bersama karyawan di PT X yang dimulai dari pukul 21.00 sampai dengan 22.00 WIB. Karyawan pertama yang diwawancarai ditempatkan di Departemen Human Capital Management. Karyawan kedua yang diwawancarai ditempatkan di Departemen Human Capital Management pada bagian Employee Experience & Communication.

Sebelum melakukan wawancara, tim pelaksana PKM mengirimkan *informed consent* kepada kedua *interviewee* sebagai bukti bahwa *interviewee* bersedia berpartisipasi dalam proses wawancara dan menyadari, memahami, serta menerima bahwa *interviewee* diminta untuk memberikan informasi sejujur-jujurnya. *Interviewee* juga diminta untuk melakukan penandatanganan *online* dan tim pelaksana PKM meminta izin untuk melakukan perekaman selama berlangsungnya wawancara tersebut. Wawancara yang dilakukan oleh tim pelaksana PKM menanyakan mengenai hal apa yang membuat *interviewee* merasa cemas, sudah berapa lama *interviewee* mengalami kecemasan tersebut, apa penyebab kecemasan *interviewee*, serta bagaimana peran perusahaan dalam membantu *interviewee* mengatasi rasa cemas di tempat kerja. Kemudian pelaksanaan PKM ini dilanjutkan dengan pembuatan buku saku yang dimulai pada bulan Maret 2022. Selanjutnya, tim pelaksana PKM melakukan evaluasi mengenai buku saku yang sudah dibuat sebelum buku saku ini diserahkan kepada perusahaan untuk dibagikan ke karyawan. Evaluasi dilakukan pada tanggal 7 April 2022 dengan cara mengirimkan buku saku dalam bentuk *file* PDF kepada enam orang karyawan di PT X. Keenam karyawan tersebut diminta untuk melihat dan membaca isi buku saku ini. Setelah itu, tim pelaksana PKM memberikan kuesioner evaluasi yang berisi kesan dan pesan karyawan setelah membaca buku saku.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tim Pelaksana PKM membuat psikoedukasi bagi karyawan PT X dalam bentuk buku saku. Buku saku ini berjudul “Tips dan Trik Menghadapi Kecemasan dalam Mencapai Target Kerja Saat Pandemi COVID-19”. Buku saku yang dibuat oleh tim pelaksana PKM berisikan 21 halaman.

Daftar Isi Buku Saku

1. Apa itu Kecemasan?
2. Gejala Kecemasan
3. Cara Menghadapi Kecemasan
4. Target Kerja
5. Hal yang Perlu Diperhatikan dalam Membuat Target Kerja

6. Definisi Kecemasan dalam Mencapai Target Kerja
7. Faktor Pendorong untuk Mencapai Target Kerja
8. Tips Mengatasi Kecemasan dalam Mencapai Target Kerja
9. Selalu Stres Saat Menghadapi *Deadline*. Bagaimana Solusinya?
10. Langkah-langkah yang Bisa Dilakukan untuk Mengurangi Kecemasan dalam Menghadapi *Deadline*



Gambar 1. Tampilan Depan Buku Saku

Tabel 1. Tabel Evaluasi Buku Saku

	Rata – Rata
Tampilan Buku Saku	
Desain yang ditampilkan sudah menarik	4.2
Gambar yang digunakan dalam buku saku dapat memperjelas isi materi	4.3
Bentuk dan ukuran huruf yang digunakan dalam buku saku sangat jelas terbaca	4.7
Kerapihan penulisan sudah sesuai	4.3
Isi Buku Saku	
Topik yang disampaikan dalam buku saku menarik minat saya untuk membaca sampai selesai	4.2
Penjelasan setiap poin dalam buku saku yang dibuat mudah dipahami	4.5
Materi yang diberikan dalam buku saku sesuai dengan tujuan dari program ini	4.3
Buku saku yang dibuat ini dapat bermanfaat bagi karyawan di perusahaan	4.3
Informasi yang diberikan dapat saya aplikasikan	4.5
Bahasa yang digunakan dalam buku saku mudah dipahami	4.8
Materi dalam buku saku sudah lengkap	4.3
Secara keseluruhan, buku saku ini sangat bermanfaat bagi saya	4.2
Rata – Rata	4.4

Tabel 2. Kesan dan Pesan Karyawan

Kesan dan Pesan Karyawan

Karyawan 1	Buku saku yang dibuat sudah cukup lengkap informasinya, mulai dari definisi hingga solusi yang diberikan
Karyawan 2	Sudah ok. Terus bersemangat untuk berkarya
Karyawan 3	-
Karyawan 4	Sangat membantu dan informatif
Karyawan 5	Cukup menarik dan membantu dalam menghadapi kecemasan. kalau ada fun fact yang jarang diketahui orang yang <i>diinclude</i> di buku saku akan lebih oke lagi :)
Karyawan 6	Sudah baik dan lengkap. <i>Desain</i> juga sudah cukup menarik

Berdasarkan hasil evaluasi pada aspek isi buku saku, didapatkan bahwa buku saku yang dibuat sudah cukup lengkap informasinya, mulai dari definisi hingga solusi yang diberikan. Sedangkan hasil evaluasi pada aspek desain buku saku, terdapat masukan bahwa desain masih dapat dikembangkan agar lebih menarik lagi. Karyawan pun memberikan masukan agar buku saku dapat dibuat lebih sederhana dan dibuat dalam bentuk poin-poin.

Tabel 3. Saran dari Karyawan PT X

Saran	
Karyawan 1	Secara desain buku saku masih bisa dikembangkan agar lebih menarik lagi
Karyawan 2	Tidak ada, sudah ok
Karyawan 3	-
Karyawan 4	Sudah baik dan bagus
Karyawan 5	Mungkin bisa dibuat <i>size</i> per halamannya yang lebih kecil atau bentuk kotak sehingga lebih compact untuk dibaca. Kalimat juga bisa dipersingkat agar lebih cocok jadi buku saku :)
Karyawan 6	Bisa disimplifikasi untuk tulisannya yah agar lebih banyak poin – poin.

4. KESIMPULAN

PT X mengalami tantangan di tengah pandemi COVID-19, yaitu karyawan yang mengalami kecemasan dalam mencapai target kerja terutama saat pandemi COVID-19 sehingga para karyawan kesulitan dalam memaksimalkan kinerja yang baik. Setelah melakukan wawancara dan evaluasi lebih lanjut, tim pelaksana PKM mengetahui bahwa masalah kecemasan ini dapat terbantu melalui pembuatan buku saku yang berisi informasi mengenai tips dan trik menghadapi kecemasan dalam mencapai target kerja saat pandemi COVID-19 sebagai kegiatan psikoedukasi untuk membantu karyawan PT X menghadapi kecemasan yang dialami. Hasil dari kegiatan psikoedukasi yang dilakukan oleh tim pelaksana PKM diharapkan dapat memberikan dampak yang baik dan tidak menjadi penghambat untuk para karyawan PT X. Tips dan trik buku saku ini juga dapat membantu para karyawan PT X dapat fokus untuk meningkatkan kinerja secara maksimal.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Tim pelaksana PKM mengucapkan terima kasih atas dukungan berbagai pihak sehingga dapat terlaksananya kegiatan wawancara ini. Terima kasih kepada pihak mitra PT X yang telah memberikan kesempatan bagi tim pelaksana PKM untuk mengadakan PKM di PT X dan turut membantu penyediaan berbagai hal yang dibutuhkan dalam terselenggaranya kegiatan PKM di PT X.

REFERENSI

American Psychological Association. (n.d.). APA Dictionary of Psychology. Diakses pada 27 Maret 2022, dari <https://dictionary.apa.org/anxiety>.

- American Psychological Association. (n.d.). APA Dictionary of Psychology. Diakses pada 27 Maret 2022, dari <https://dictionary.apa.org/performance>
- American Psychological Association. (n.d.). APA Dictionary of Psychology. Diakses pada 27 Maret 2022, dari <https://dictionary.apa.org/performance-anxiety>
- Anindyajati, G., Wiguna, T., Murtani, B.J., Christian, H., Wigantara, N.A., Putra, A.A., Hanafi, E., Minayati, K., Ismail, R.I., Kaligis F., Savitri, A.I., Uiterwaal CSPM dan Diatri, H. (2021, Maret 10). Anxiety and its associated factors during the initial phase of the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Frontiers in Psychiatry*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2021.634585/full>
- Aprilda (2012). Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai (studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik* <http://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1371>
- Azzifah, A. N. (2021) *Hubungan tingkat kecemasan pada masa pandemi covid-19 dengan produktivitas kerja di CV. Kreasi Pisang Indonesia* [Skripsi sarjana dipublikasikan]. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/20296/>
- Covid-19. (n.d.) Peta sebaran. *COVID-19*. Diakses pada 16 Maret 2022, dari <https://covid19.go.id/peta-sebaran>
- Habib, M. & Laidey, N. M. (2021). Measuring the relationship between generalised anxiety disorder and job performance. *Electronic Journal of Business and Management*, 6(2). 65-82. <https://ejbm.sites.apiit.edu.my/files/2021/06/Paper-4-Measuring-the-Relationship-between-Generalised-Anxiety-Disorder-and-Job-Performance.pdf>
- Khudzaifi, Imam (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja di masa pandemi covid-19: Studi kasus PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan* [Skripsi sarjana dipublikasikan]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/30581/>
- Nekada, C. D. Y. & Amigo, T. A. E. (2020). Tetap bekerja di tengah kecemasan terhadap pandemi covid-19. *Prosiding Seminar Nasional, Universitas Respati Yogyakarta*. 2(1). 158-165. <http://prosiding.respati.ac.id/index.php/PSN/article/view/277>
- Ruata, S., Ch., N. & Sumakul, Y. (2020). Kesejahteraan psikologis dalam masa pandemi Covid-19. *Journal of Psychology: Humanlight*, 1(1). <https://ejournal-iakn-manado.ac.id/index.php/humanlight/article/view/302>
- Satriawan, T. B. (2018). Pengaruh perfeksi dan target kerja dalam pekerjaan terhadap tingkat stress kerja karyawan studi pada karyawan administrasi [Skripsi sarjana dipublikasikan]. Universitas Sanata Dharma. https://repository.usd.ac.id/23330/2/112214065_full.pdf
- Şentürk, E., Sağaltıcı, E., Geniş, B., & Günday Toker, Ö (2021). Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *IOS Press Content Library*, 70(1). 41-51. <https://content.iospress.com/articles/work/wor210082>
- Sunur, I. C. (2019, Juli 31). Ketahui cara mengatasi gangguan kecemasan. <https://www.alodokter.com/ketahui-cara-mengatasi-gangguan-kecemasan>
- Wijayanti, D. W. (2017). *Hubungan antara kecemasan dengan prestasi kerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar* [Skripsi sarjana dipublikasikan]. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/55238/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Wijayanto, T., Amboningtyas, D. & Seputra, A. (2021). Pengaruh kinerja karyawan dan keberlangsungan perkembangan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Semarang terkait dengan pandemi covid-19. *Journal of Management*, 7(1). 1-9. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1775>
- World Health Organization (2022, Maret 02). COVID-19 pandemic triggers 25% increase in

prevalence of anxiety and depression worldwide. *World Health Organization*.<https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>