

Motivasi Kerja Karyawan PT Tunggal Jaya Plastik Industry

Ade Novi

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
email: ade1700013042@webmail.uad.ac.id

Dian Fithriwati Darusmin*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
email: dian.darusmin@psy.uad.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Dikirim:
14-11-2022

Diperbaiki:
08-12-2022

Diterima
08-12-2022

Diterbitkan:
09-12-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan PT Tunggal Jaya Plastik Industry. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus dengan teknik analisis isi dan menggunakan triangulasi sumber, data, penyidik dan *member checking* untuk validasi data wawancara. Subjek dalam penelitian ini merupakan tiga orang laki-laki dan satu orang perempuan yang memenuhi kriteria sebagai karyawan diperusahaan PT Tunggal Jaya Plastik Industry, usia 25-60 tahun yang tinggal di Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu wawancara secara semi terstruktur dan observasi non partisipan. Selain itu peneliti juga melakukan dokumentasi untuk melengkapi data penelitian. Hasil penelitian ini adalah ditemukan gambaran tentang bagaimana motivasi kerja karyawan PT Tunggal jaya plastik industry. Karyawan mengalami sejumlah perubahan mulai dari perubahan tanggung jawab, efektifitas kerja, penghargaan kepada karyawan, disiplin kerja, dinamika konflik, kecemasan, komitmen karyawan, hubungan kerja, dan kebesyukuran karyawan.

Kata kunci: karyawan, motivasi kerja.

ABSTRACT

Employee Motivation Of PT. Tunggal Jaya Plastik Industry

In the midst of a pandemic situation that is still ongoing today, it certainly has an impact on the health sector, the economic sector, and the industrial sector itself. The aims this study to determine the dynamic of work employees motivation of PT Tunggal Jaya Plastic Industry. This study uses a qualitative case study method with content analysis techniques and uses triangulation of sources, data, investigators and member checking to validated data. The subjects in this study were three men and one woman who met the criteria, aged 25-60 years, lives in Bogor, West Java, Indonesia. The method to collect data are non structured interviews and observations non participant. In addition, researchers also conducted documentation to complete the data. The results of this study are found an overview of how the dynamic work motivation of employees of PT Tunggal Jaya Plastic. Tend to experience changes ranging from changes in responsibilities, work effectiveness, appreciation to employees, discipline

at work, conflicts between employees, anxiety about pandemic situations, employee commitment, work relations, and employee gratitude.

Keywords: *employees, work motivation.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

***Dian Fithriwati Darusmini**

dian.darusmin@psy.uad.ac.id

HP/WA: +62 815-6876-410

PENDAHULUAN

Corona virus atau secara alamiah disebut sebagai SARS Corona virus 2 (SARS-COV-2) merupakan suatu penyakit Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) merupakan virus baru yang ditemukan di Wuhan, Tiongkok pada Bulan Desember 2019. WHO secara resmi menyatakan Covid-19 sebagai wabah penyakit yang global (Pandemi) yaitu dimana ada penyakit baru menyebar diseluruh dunia dengan cepat (<https://covid19.go.id/>).

Pada sektor industri, pemerintah mengambil langkah tegas untuk memberlakukan WFH atau *Work From Home* demi memutuskan rantai penyebaran Covid-19. Gayane & Diana (2020) menyatakan bahwa 12% orang amerika menginginkan melakukan pekerjaan dari rumah tidak hanya saat pandemi saja. Sedangkan 88% nya menginginkan bekerja di kantor. Hal ini dikarenakan bekerja di kantor memiliki waktu yang lebih sedikit.

Penerapan sistem WFH yang berlangsung juga memberikan respon yang beragam oleh beberapa karyawan yang kinerja maupun pada hasil kerja atau produktifitas kerja karyawan (Ballaz, 2021). Di Indonesia penerapan WFH dilakukan setiap perusahaan dengan berbagai skema. Penggunaan skema 25% WFO, 75% WFH, 50% WFO 50% WFH dan ada yang 75% WFO 25%. Penerapan 75% WFO biasanya sering kita jumpai pada sektor bisnis, ritel atau manufaktur (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

Hal ini juga terjadi perusahaan PT Tunggal Jaya Plastik Industry. Perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur produk-produk kemasan plastik seperti botol dan gallon plastik berbahan baku *Polyethylene Teraphthalate* PET. PT Tunggal Jaya Plastik Industry berdomisili di Bogor, Jawa Barat. Didasarkan hasil observasi serta interview awal dengan beberapa jajaran manajemen, ditemukan belasan sampai puluhan orang yang berhenti maupun diberhentikan dengan berbagai macam alasan. Saat pandemic, karyawan lebih

mementingkan kesehatan, juga tidak diizinkan oleh pasangan mereka bekerja di tengah pandemic karena khawatir. Di sisi lain, perusahaan berupaya menjaga *cashflow* perusahaan, dengan merumahkan beberapa karyawannya. Hal ini dilakukan untuk menjalankan perputaran roda perusahaan ditengah pandemic. Perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi dan memiliki semangat dalam bekerja untuk tetap kompetitif di lingkungan kerja yang tidak stabil di masa pandemi (Adebayo & Adebisi, 2016).

Wawancara awal dilakukan kepada karyawan PT. Tunggal Jaya Plastic Industry dengan salah satu karyawan berinisial NN dan AG bagian lapangan. Peneliti mendapati adanya permasalahan bahwa aktivitas kerja menurun karena ada sistem pengurangan jam kerja. Karyawan merasa lelah karena merasa sudah bekerja keras namun kurang dihargai oleh perusahaan. Wawancara berikutnya dengan AG divisi QC menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan di PT Tunggal Jaya Plastik Industry saat pandemic, ditekan tanpa diberikan penghargaan yang layak. Beban kerja yang dirasa kian berat saat pandemic, karena kekhawatiran kesehatan. Namun, situasi tersebut dibenturkan dengan realita sebagai tulang punggung ekonomi keluarga. Abdullah & Rachmawati (2018) menyatakan bahwa Motivasi ialah suatu perangsang keinginan daya pergerakan kemauan bekerja seseorang, sehingga setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Perusahaan perlu memahami motivasi kerja karyawan dengan baik untuk pengambilan beragam keputusan penting di dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan PT Tunggal Jaya Plastik Industry dimasa Pandemi Covid-19. Rumusan masalah dalam penelitian ini mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan PT Tunggal Jaya Plastik Industry pada masa Pandemi Covid 19.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan salah satu pendekatan kualitatif yaitu Studi Kasus. Menurut Creswell (2015) Studi kasus merupakan penelitian yang mengeksplorasi kehidupan nyata, kasus ataupun berbagai kasus, dengan pengumpulan data yang detail dan mendalam melibatkan berbagai sumber informasi ataupun sumber informasi yang majemuk

(wawancara, pengamatan, bahan audiovisual, dokumen dan juga berbagai laporan) dan melaporkan tema kasus serta deskripsi kasus

Partisipan

Peneliti menggunakan teknik sampel yaitu *Purposive Sampling* (Sugiyono, 2011). Kriteria subjek adalah masa kerja minimal tiga tahun, usia 25-60 tahun, mengalami regulasi atau terkena dampak pandemi dan bersedia untuk di wawancara.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi non partisipan, wawancara semi terstruktur, dokumentasi berupa foto lingkungan penelitian dan dokumen terkait yang diberikan perusahaan.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis isi (*content analysis*) sehingga data yang diperoleh dari subjek dapat dianalisis secara lebih mendalam. Moleong (2021) mengatakan bahwa analisis data bermaksud pertama-tama mengorganisasikan data. Data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan dan tanggapan peneliti, gambar, foto, dokumen berupa laporan, biografi, artikel dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, subjek I memaknai bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya, sebelum pandemi maupun setelah pandemi dia menunjukkan perilaku kerja yaitu disiplin, tanggung jawab, mematuhi SOP dan disaat pandemi subjek I tetap pada pola itu.

“Ya kalau saya sih memaknai pekerjaan itu suatu kewajiban karena sudah punya keluarga ya jadi kaya mempunyai tanggung jawab gitu” (S1 - L - 10)

Hal ini sejalan dengan pendapat Koeswaera (Anshori, N.S., & Yuwono Ino (2013) yang menyebutkan bahwa makna kerja bukan diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, yang di pentingkan adalah bagaimana individu dapat menunjukkan keberaniannya dalam berekspresi, keunikannya dan keistimewaannya adalah bekerja sehingga dia bisa mendapatkan makna

dan komitmen pribadi terhadap pekerjaannya dan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kehidupannya.

Peneliti juga menemukan bahwa subjek I tetap bekerja sebaik mungkin, patuh aturan dan patuh terhadap SOP karena subjek mengambil hikmah atas pandemi bahwa subjek I masih bersyukur karena disaat banyak rekan kerja yang dirumahkan subjek tidak dirumahkan.

“Itu berusaha semaksimal mungkin supaya perusahaan berjalan dengan baik saya juga berusaha mendukung untuk perusahaan itu dengan kerja betul-betul disiplin tidak hanya semata-mata tetap ada kedisiplinan dan aturan disesuaikan dengan pandemi ini.” (S2-L-91)

Hal ini sejalan dengan penelitian (Permana Yoga, 2016) menyatakan bahwa adanya rasa bersyukur yang dimiliki karyawan, menandakan bahwa karyawan telah mampu menghargai apa yang telah didapatkan didalam pekerjaannya, baik itu dari system perusahaan, maupun tuntutan pekerjaan yang ada.

Selain itu penelitian ini juga menemukan ketika pandemi covid-19 terjadi hilangnya reward karena target kerja diturunkan, hilangnya bonus, tidak ada lagi apresiasi padahal subjek I menyukai kompetisi. Namun subjek menunjukkan adanya keinginan untuk berkompetisi untuk mendapatkan *reward* dalam bentuk bonus.

“Kalau selama pandemi gaada penghargaan ya masalah kerja juga mau kerja silahkan ga kerja juga silahkan jadi ya banyak kesempatan yang tidak efektif dalam jam kerja, kalau satu minggu harusnya 6 hari kerja atau 40 jam kalau pandemi bisa juga hanya 4 hari kerja atau kurang juga semua karyawan terlibat merasakan itu.” (S2-L-71)

Hal ini dalam teori Maslow subjek menunjukkan adanya motivasi kerja yang didasari oleh kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) dimana subjek ingin mendapatkan pengakuan atas prestasi kerjanya (Munandar 2020).

Perusahaan memberlakukan sistem WFH atau *Work From Home* pada awal masa pandemi yang sejalan dengan pembatasan jumlah karyawan yang masuk. Hal ini membuat subjek harus menyesuaikan diri dalam mengubah pola komunikasi yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wahyu & Mochammad 2020) yang menyebutkan bahwa bekerja selama pandemi ini tentu memberikan perubahan dalam kultur kerja yang membuat pekerja perlu melakukan penyesuaian. Berdasarkan analisa yang

dilakukan, motivasi kerja pada subjek I dapat disimpulkan tidak mengalami perubahan dimana subjek tetap bekerja dengan rasa tanggung jawab sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan kepada keluarganya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan adanya rasa tanggung jawab, kedisiplinan dan menghargai aturan yang mendasari pengabdianya selama ini. Subjek II menunjukkan adanya rasa loyalitas kepada perusahaan dan juga telah mendapatkan reward atas prestasinya selama bekerja di perusahaan.

“Ya banyak suka duka itu sukanya kewajiban kita kerja dukanya yaitu gaji yang harusnya diterima sekian ya mengurangi dari ketentuan yang udah ditentukan nah jadi ya ada suka dukanya gitu tapi walaupun gitu kita kewajiban kita ada diperusahaan ya walaupun dukanya kita harus lalui”. (S2-L-196)

Hal ini sejalan dengan penelitian (Martiwi, Triyono, Mardalis A 2012) yang menyatakan bahwa untuk membentuk loyalitas yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

Selain itu yang mendorong munculnya loyalitas subjek II pada perusahaan adalah adanya perspektif mutualisme antara subjek dengan perusahaan, dimana subjek tetap bertahan untuk tetap bekerja diperusahaan karena subjek melihat dirinya masih dibutuhkan oleh perusahaan dan sebaliknya, subjek membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini dalam teori ERG kebutuhan eksistensi (*existence needs*) kebutuhan ini mencakup fisiologikal dan kebutuhan rasa aman (Munandar 2020).

Penelitian ini juga menemukan pada masa pandemi, perusahaan menghilangkan reward dan pengurangan gaji terhadap subjek. Namun, subjek tetap bersyukur karena masih bisa bekerja dalam situasi pandemi dan dorongan eksternal yang membuat subjek tetap semangat. Selain itu subjek II juga merasakan perubahan pada masa pandemi yang berdampak pada pengurangan jam kerja. Namun, subjek menerima keadaan tersebut dan memaklumi atas kondisi diperusahaan saat ini. Namun, hal ini bersumber kepada pemaknaan subjek II bahwa kondisi pengurangan jam kerja juga kemudian berdampak pada efektivitas kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kholisa, Nur 2012) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah manajemen waktu. Seseorang akan lebih efektif dalam bekerja apabila dia mempunyai pengaturan waktu.

Penelitian ini menemukan bahwa Subjek II juga memberikan pandangan bahwa dengan keberadaan kerja kelompok membuat pekerjaan lebih ringan dan subjek dengan sukarela membantu dan memberikan dukungan kepada rekan kerja atau bawahannya yang didasari oleh keinginan untuk melihat perusahaan tetap berjalan sebagaimana mestinya dengan maksimal melalui bantuan teknis seperti knowledge sharing atau bantuan non teknis melalui pertukaran pendapat dan menyemangati rekan kerjanya. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Benny, Nugroho & Akbar F 2021) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong bawahan semangat, sehingga mereka akan bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa subjek III menganggap bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang harus dikerjakan sebagai bentuk tanggung jawab dan profesionalitas. Aspek lain yang ditunjukkan oleh subjek III adalah menjunjung tinggi sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Subjek III juga memaknai pekerjaannya sebagai amanah yang harus diselesaikan sebaik-baiknya. Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Ashar (2014), subjek berusaha untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang memuaskan berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri.

Penelitian ini menemukan bahwa *reward* pada karyawan disituasi pandemi ini mengalami perubahan dimana perusahaan terdampak pandemi sehingga reward dihilangkan oleh perusahaan selain itu terdapat perubahan sistem gaji. Meskipun demikian, subjek tidak menunjukkan adanya perubahan motivasi kerja atas hal tersebut dan berfokus pada membangun suasana kerja yang kekeluargaan yang dapat membuat dirinya nyaman dengan lingkungan kerjanya. Pada subjek III ditemukan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dimana subjek III bekerja sesuai dengan rasa tanggung jawab dan profesional untuk mencapai target yang dapat memuaskan dirinya (Ashar, 2015) dan lingkungan kerja yang dapat membuatnya nyaman dan dapat bekerja dengan baik (Biri dan Iwu, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, subjek IV memaknai pekerjaan sebagai rasa bersyukur dimana subjek dapat bekerja untuk meringankan beban suaminya dan mencukupi kebutuhan keluarganya. Hal ini dalam ruang lingkup teori kerja yang diungkapkan oleh Biri dan Iwu (2014) menjadi faktor internal yang dipengaruhi oleh gender. Dimana subjek IV mempersepsikan bekerja dengan apa yang dirasakan dalam dirinya sebagai seorang istri dan ibu yang berusaha untuk membantu suaminya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Hal

ini sejajaln dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologikal (faali) merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi (Munandar, 2020).

Pada penelitian juga ditemukan bahwa subjek merasakan adanya rasa ketidakberdayaan subjek dikarenakan adanya rasa ketidakpuasan dengan reward dalam bentuk gaji yang diterimanya. Sebagai dampak pandemi, perusahaan melakukan perubahan sistem gaji dan juga terjadi keterlambatan waktu dalam pembayaran gaji yang dirasakan subjek. Hal ini kemudian menjadi aspek yang juga mempengaruhi motivasi kerja subjek dimana subjek menjadi tidak termotivasi untuk bekerja lebih dari porsi kerjanya dan menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan porsinya. Aspek ini kemudian menjadi aspek eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja dan dorongan kerja dalam diri subjek, dimana motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri subjek untuk bekerja dan membentuk perilaku kerja (Ashar, 2014).

Lebih lanjut, subjek juga membangun suatu lingkungan kerja yang baik dengan berusaha menjalin relasi yang baik dengan rekan kerjanya agar tidak terlibat konflik kerja di lingkungan perusahaan. Perilaku lain yang dilakukan oleh subjek adalah dengan melakukan pendekatan intrapersonal dengan rekan kerjanya melalui aktivitas social di luar jam kerja. Tindakan tersebut kemudian menjadi factor eksternal yang membuat subjek tetap bekerja dengan baik dikarenakan adanya relasi social yang terjalin dengan rekan kerjanya (Biri dan Iwu, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi subjek dipengaruhi oleh aspek intenal seperti gender dan rasa bersyukur atas kesempatan kerja yang dimilikinya. Sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja kemudian menjadi faktor yang juga mendorong perilaku kerja dari subjek.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa gambaran tentang motivasi kerja karyawan pada PT Tunggal Jaya Plastik Industry ditengah pandemi, yaitu menunjukkan adanya perubahan motivasi kerja sebelum pandemi dan pada saat pandemi, dimana karyawan pada dasarnya memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Setiap karyawan telah mendapatkan ritme, alur dan cara kerja mereka sehingga membuat pekerjaan menjadi efektif dan berdampak baik bagi perusahaan. Namun, saat pandemi beberapa regulasi perubahan alur kerja dan penambahan protokol kesehatan membuat mereka membutuhkan waktu beradaptasi untuk bekerja. Selain itu, pengurangan

insentif dan bonus membuat para karyawan merasa kurang dihargai dari segi pekerjaan dan usaha yang dilakukan. Hal tersebut berdampak pada pola kerja yang awalnya berusaha bekerja untuk menghasilkan hasil kerja yang baik menjadi kerja seadanya tanpa usaha yang lebih. Oleh karena itu, dinamika psikologis yang dirasakan oleh subjek menggambarkan menurunnya motivasi kerja ditengah pandemi dikarenakan adanya beberapa proses penyesuaian baru tanpa diseimbangi dengan pendapatan atau salary yang dihasilkan.

REFERENSI

- Abdullah A. & Rachmawati. (2018) Hubungan soft skills dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa. *Psikovidya*, 22(1). 67-95. <https://psikovidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/psikovidya/article/view/104>
- Adebayo, P.A. & Adebisi, W.K. (2016). Effect of Firm Characteristics On the Timeliness Of Corporate Financial Reporting: Evidence From Nigeria Deposit Money Banks. *International Journal of Economics, Commerce & Management*, 361-381.
- Anshori, N.S. & Ino, Y. (2013). Makna Kerja (meaning of work) Suatu study etnografi abdi dalem kraton ngayogyakarta hadningrat daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(3), 10-25.
- Ashar, S.M. (2014). “*Psikologi Indutri dan Organisasi*.” Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Balazs, B. (2021). The Effet of Working From Home on the Productivity of Female Lecturers During Covid 19 Pandemic at Private Universities In Indonesia. *Jurnal ADPEBI*, 1(1) 1-15.
- Benny, N. & Akbar, F. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi*. 251-160.
- Biri, E.U. & Iwu, C.G. (2014). Job Motivation, Job Performance & Gender Relations in the Broadcast Sector in Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(16), 191-198.
- Creswell, J.W. (2015). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gayane, T & Diana, M. (2020). The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employersand Employees also During Covid-19 Pandemic: Case Study from Armenia. *ARMG Pulising*, 4(4), 25-35. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(3\).25-35.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(3).25-35.2020)

- Kholisa, N. (2012) Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Social and Industry Psychology*. 1(1), 56-60. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2697>
- Munandar, A. (2020). Pengaruh Manajemen Waktu & Kompensasi Terhadap Asuhan Keperawatan Melalui Motivasi Kerja Perawat Diruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar. *Journal Steamkom*, 12(2), 140-156.
- Martiwi, T, Mardalis, A. (2012) “Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 30-45.
- McClelland, D.C. & Boyatzis, R. (2016). “For the Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences”. *Unpublish Journal, Clinical, Applied & Cross-Cultural Research*, 5(2). 112-124.
- Moleong, L.J. 2021. Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Permana, Y. (2016) Hubungan antara kebersyukuran dan stres kerja karyawan BUMN Pertambangan. *Skripsi, Universitas islam Indonesia*.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bndung: Alfabeta.
- Wahyu, A.M., & Mochammad, S. (2020). Produktivits selama work from home:Sebuah Analisi Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6(3), 53-60.