

# Pengaruh penyesuaian diri terhadap *social well-being* pada pekerja selamapandemi *Covid-19*

## *The effect of self-adjustment on social well-being of workers during the Covid-19pandemic*

Supriyanto<sup>1</sup>, Nurlaela Rizkianti<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Pembangunan Jaya (UPJ)

<sup>12</sup>supriyanto@upj.ac.id

### Abstrak

Perubahan sistem dan pola kerja di masa pandemi membutuhkan kemampuan penyesuaian diri yang efektif pada karyawan. Penyesuaian diri yang adekuat bukan hanya mempengaruhi produktivitas kerja, namun juga dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan sosial (*social well-being*) pada diri karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penyesuaian diri terhadap *social well-being* pekerja/karyawan selama pandemi *Covid-19* di wilayah provinsi DKI Jakarta. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua instrumen penelitian berupa *psychological adjustment scale* (PAS) untuk mengukur penyesuaian diri dan *social well-being scale* untuk mengukur kesejahteraan sosial (*social well-being*). Jumlah sampel penelitian sebanyak 354 responden yang terdiri dari 48% responden laki-laki dan 52% responden perempuan. Responden pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa penyesuaian diri memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap *social well-being* pada pekerja selama pandemic *Covid-19* di Jakarta. Sumbangan penyesuaian diri terhadap *social well-being* cukup besar, yaitu sebesar 54,4%.

**Kata Kunci:** penyesuaian diri, kesejahteraan sosial, karyawan, pandemi *Covid-19*

### Abstract

*The changes in the work system and pattern require an effective adjustment. An adequate adjustment not only affects productivity, but can also contribute to the social well-being of employees. The purpose of this research is to investigate the effect of self-adjustment on social well-being of workers during the Covid-19 pandemic in Jakarta. This quantitative research uses two questionnaires to collect data, psychological adjustment scale (PAS) to assess self-adjustment and social well-being scale to measure social well-being. Purposive sampling is used to collect 354 participants (48% male and 52% female). To test the hypotheses, simple regression analysis is used. The findings showed that the effect of self-adjustment on the social well-being of workers during the Covid-19 pandemic is positively significant and the contribution of self-adjustment on social well-being is 54,4%.*

**Keywords:** self-adjustment, social well-being, workers, Covid-19 pandemi

## PENDAHULUAN

Provinsi DKI Jakarta merupakan provinsi dengan tingkat kasus *Covid-19* tertinggi di Indonesia. Berdasarkan data dari Satuan Tugas Penanganan *Covid-19* Nasional (2022), per bulan Februari 2022 jumlah penderita positif *Covid-19* di Provinsi DKI Jakarta sebanyak 1.073.482 orang atau mencapai 22,2% dari total kasus *Covid-19* secara nasional. Korban meninggal dunia karena *Covid-19* di provinsi Jakarta juga cukup besar, yaitu 14.091 jiwa.

Empat provinsi lain dengan tingkat kasus Covid-19 di bawah provinsi Jakarta berturut-turut yaitu: Jawa Barat(841.624 kasus, dengan korban meninggal 14.844 jiwa), Jawa Tengah (510.852 kasus dengan korban meninggal 30.442 jiwa), Jawa Timur (444.682 kasus, korban meninggal 29.874) dan Banten (210.716 kasus, korban meninggal sebanyak 2.754).

Satu kebijakan yang diambil oleh pemerintah provinsi Jakarta untuk menekan dan mengendalikan laju pandemi *Covid-19* yaitu dengan membatasi aktivitas masyarakat di berbagai bidang. Melalui Peraturan Gubernur (Pergub) DKI Jakarta No.33 Tahun 2020, Pemerintah DKI Jakarta mulai memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk pertama kali pada tanggal 10 April 2020. Pada periode berikutnya, pemerintah provinsi Jakarta juga telah memberlakukan lima kali PSBB transisi dalam rangka menurunkan angka penyebaran *Covid-19* (Pangaribuan & Munandar, 2021). Dengan dikeluarkannya Pergub tersebut, berbagai kegiatan sosial, ekonomi, pendidikan, serta mobilisasi atau pergerakan orang di wilayah DKI Jakarta mulai dibatasi, seperti melarang belajar di sekolah/kampus, mencegah acara perayaan, festival dan pernikahan, meniadakan kegiatan-kegiatan keagamaan di rumah ibadah, menutup fasilitas-fasilitas umum, dan menghimbau kepada perusahaan untuk memperkerjakan karyawannya di rumah atau dikenal dengan istilah *work from home* (WFH).

Kebijakan untuk bekerja di rumah (WFH) selama masa pandemi cukup banyak diterapkan oleh perusahaan dan institusi di provinsi DKI Jakarta. Jelita (2020) memaparkan bahwa sejak Maret hingga Mei 2020, tercatat 3.992 perusahaan di area Jakarta yang sudah melaporkan penerapan kebijakan WFH dengan tenaga kerja berjumlah 1.063.609 karyawan. Berdasarkan datatersebut, terdapat 1.374 perusahaan di Jakarta dengan 184.270 karyawan yang menerapkan kebijakan bekerja dari rumah, sedangkan sebanyak 2.618 perusahaan di Jakarta dengan 879.339 karyawan menerapkan kebijakan pemerintah dengan melakukan pengurangan kegiatan *Work From Office* (WFO) selama masa PSBB. Eneng (2020) mengatakan bahwa sebagian instansi atau perusahaan memberikan kebijakan untuk memperbolehkan karyawannya tidak setiap hari hadir di kantor, perusahaan menetapkan kebijakan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak sulit dihubungi serta dapat berkomunikasi dengan baik bersama tim kerja.

Kebijakan pemerintah untuk memberlakukan *Work From Home* (WFH) kepada karyawan menuai pro dan kontra, karena sebagian bidang pekerjaan dan pihak perusahaan memang belum sepenuhnya siap dalam menjalankan sistem WFH (Purwanto et al, 2020). Kebijakan kerja selama pandemi selain memberikan dampak positif, juga dapat mengakibatkan dampak yang negatif terhadap karyawan. Mungkasa (2020) mengungkapkan bahwa dampak positif yang muncul akibat kebijakan WFH pada karyawan selama pandemi yaitu: a. dapat mengimbangkan waktu antara pekerjaan dengan keluarga b. Menghemat biaya terhadap

pengeluaran dalam bekerja di kantor sehari-hari c. dapat mengatur waktu dalam jadwal kerja secara efektif d. dapat menciptakan suasana pekerjaan dengan nyaman dan sesuai dengan kenyamanan pribadi. Sedangkan Mungkasa (2020) juga mengungkapkan dampak negatif yang muncul akibat penerapan WFH pada karyawan selama pandemi yaitu: a. sulitnya bekerja saat proses WFH karena sangat berdampak berkoordinasi dengan rekan kerja, b. mengubah jadwal pekerjaan yang baru dan lebih rapi dalam proses WFH dan WFO saat terjadi *meeting*, c. sulit membedakan antara pihak pekerja dan pihak yang belum mendapatkan pekerjaan, sehingga cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan sosial. Menurut Purwanto et al (2020) menyatakan bahwa berbagai dampak negatif yang muncul akibat penerapan WFH pada karyawan selama pandemi *Covid-19* merupakan fenomena yang baru. Kesulitan-kesulitan yang dialami karyawan selama WFH seperti: suasana dan kondisi pekerjaan tidak yang diharapkan, suasana rumah berbeda dengan lingkungan kantor yang lebih formal, mudah terganggu oleh sosial media, televisi, hiburan, dan lain sebagainya. Selain itu dampak negatif WFH juga dapat mengakibatkan karyawan mengalami stagnasi jenjang karir, konflik antara pekerjaan dan urusan rumah tangga (*work-family conflict*) serta membuat karyawan terisolasi dari lingkungan sosial tempat bekerjanya (Biron, Peretz & Lupo, 2020).

Sama halnya dengan pendapat dari Purwanto et al di atas, Eneng (2020) juga menyatakan bahwa WFH adalah kegiatan kerja yang cukup baru bagi karyawan yang selama ini terbiasa bekerja di kantor. Bekerja dari rumah ini menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan pola kerja yang baru, menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang baru serta perlu mengembangkan pola interaksi dan komunikasi yang baru. Menjaga produktivitas saat melakukan WFH di saat pandemi *Covid-19* menjadi para pekerja saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Shabuur dan Mangundjaya (2020) menemukan bahwa sikap yang fleksibel terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada saat WFH selama pandemi. Semakin fleksibel sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi juga produktivitasnya. Menurut Pruchno, et al (dalam Shabuur dan Mangundjaya, 2020) pengaturan kerja yang fleksibel oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan lebih dapat mengatur jadwal kerjanya yang dirasa lebih tepat sebagai bentuk penyesuaian diri dengan kehidupan pribadi di luar kerjanya. Oleh karena itu fleksibilitas dan penyesuaian diri karyawan yang menjalani WFH selama pandemi menjadi salah satu faktor pendukung bagi keberhasilan dan produktivitas karyawan saat bekerja dari rumah. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Biron, Peretz dan Lupo (2020), bahwa karyawan akan dapat memperoleh benefit atau manfaat yang positif dari kebijakan WFH bila karyawan tersebut mampu melakukan penyesuaian diri (*self-adjustment*) yang efektif selama bekerja di rumah.

Menurut Haber & Runyon (dalam Lusi, 2021) penyesuaian diri merupakan suatu proses yang dinamis yang mencerminkan kemampuan individu untuk mengubah perilaku, dengan tujuan agar individu bisa lebih harmonis dengan lingkungan sosialnya dan lebih mampu menghadapi tekanan hidup baik secara internal maupun eksternal. Menurut Schneiders (dalam Putri, 2018) penyesuaian diri (*self-adjustment*) akan membantu individu dalam menyelesaikan atau mengatasisuatu kebutuhan, ketegangan, dan konflik dalam diri untuk mencapai keselarasan antara lingkungan dan kebutuhan individu. Individu akan melakukan proses penyesuaian diri bila individu tersebut menghadapi tuntutan yang harus dicapai, atau jika individu tersebut dihadapkan pada masalah yang harus dipecahkan. Sedangkan menurut Jaya (dalam Layli, 2020) kegagalan atau kesulitan dalam proses penyesuaian diri dapat berdampak pada aspek hubungan sosial, seperti kesulitan untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan tempat tinggal, tidak percaya diri, cemas, dan tidak terciptanya kesejahteraan sosial (*social well-being*) pada individu.

Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat kerja menurut pandangan Boreham, Povey dan Tomaszewski (2015), memiliki dampak yang penting bagi kesejahteraan sosial (*social well-being*) karyawan. Keyes (1998) mendefinisikan *social well-being* sebagai penilaian individu terhadap kualitas hubungan mereka dengan orang lain, lingkungan, dan masyarakat yang diukur dari penilaian individu melalui pengalaman mereka di dalam lingkungan masyarakat. Keyes (1998) berpendapat bahwa *social well-being* terdiri dari lima aspek yaitu, penerimaan sosial, realisasi sosial, kontribusi sosial, koherensi sosial dan kohesi sosial. Kelima dimensi tersebut merupakan terhadap potensi atau pencapaian seseorang untuk memecahkan masalah atau melakukan peran sosial dalam masyarakat dan struktur sosial.

Penelitian sebelumnya mengenai penyesuaian diri (*self-adjustment*) dan kesejahteraan sosial (*social well-being*) telah dilakukan oleh Masten, et al (dalam Layli, 2020). Penelitian tersebut ditujukan kepada remaja laki-laki dan hasil penelitian menyatakan bahwa penyesuaian diri laki-laki remaja dalam hubungannya dengan orang lain sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial mereka. Penelitian lain, mengenai penyesuaian diri dengan kesejahteraan sosial telah dilakukan oleh Layli (2020) dengan melibatkan 209 subjek dengan tujuan untuk menginvestigasi hubungan antara penyesuaian diri dengan kesejahteraan sosial mahasiswa perantau di wilayah Jabodetabek. Hasil dari penelitian Layli (2020) menyatakan bahwa penyesuaian diri memiliki hubungan positif dan kuat terhadap kesejahteraan sosial. Sejauh ini peneliti belum menemukan riset yang khusus menginvestigasi variabel penyesuaian diri (*self-adjustment*) dan kesejahteraan sosial (*social well-being*) pada karyawan selama pandemi *Covid-19* di Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh penyesuaian diri (*self-adjustment*) terhadap kesejahteraan sosial (*social well-being*) karyawan

selama pandemi *Covid-19* di Jakarta. Hipotesis null ( $H_0$ ) yang diajukan pada penelitian ini yaitu: Penyesuaian diri (*self-adjustment*) tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial (*social well-being*) karyawan selama pandemi *Covid-19*. Sedangkan Hipotesis alternatif pada penelitian ini adalah: Penyesuaian diri (*self-adjustment*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan sosial (*social well-being*) karyawan selama pandemi *Covid-19*.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data berupa kuesioner. Kuesioner pertama untuk mengukur variabel penyesuaian diri diadaptasi dari *Psychological Adjustment Scale* (PAS) yang dikembangkan oleh Haber dan Runyon (1984). PAS berupa skala likert, terdiri dari dua puluh empat aitem dengan empat pilihan alternatif jawaban. Sedangkan kuesioner kedua, *Social Well-being Scale* yang dikembangkan oleh Keyes (1998) diadaptasi untuk mengukur variabel kesejahteraan sosial. *Social Well-being Scale* berupa skala likert, terdiri dari lima belas aitem dengan empat pilihan alternatif jawaban. Uji dengan *Alpha Cronbach* menghasilkan reliabilitas PAS sebesar 0,894 sedangkan reliabilitas *Social Well-being Scale* sebesar 0,647. Hasil analisis aitem PAS menunjukkan nilai mulai dari 0,429 – 0,814, sedangkan analisis aitem pada *Social Well-being Scale* mulai dari 0,523 – 0,743. Subjek penelitian adalah karyawan, baik laki-laki atau perempuan yang bekerja di area Jakarta dan menerapkan pola bekerja dari rumah (WFH) baik secara penuh maupun *hybrid*. Peneliti menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* untuk menjangkau subjek penelitian. Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik regresi linear sederhana. Kuesioner disebarluaskan secara *online* melalui *instagram*, grup *whatsapp* dan *line* dengan menggunakan kuesioner online di *google form*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

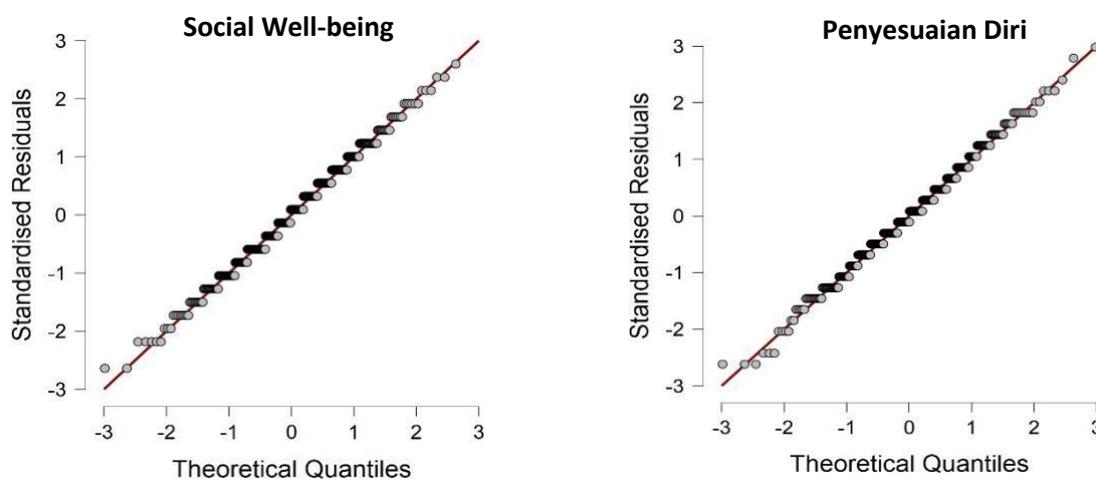
Jumlah subjek penelitian yang berhasil dikumpulkan dan dianalisis sebanyak 354 orang. Mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin perempuan (52%), berusia antara 20-29 tahun (93%), pola kerja selama pandemi bekerja di kantor dan di rumah (42%), lokasi kerja berada di area Jakarta Pusat (30%) dan lokasi tempat tinggal di area Jakarta (50%). Data demografis lebih lengkap berkaitan dengan subjek penelitian terlampir di tabel 1.

Sebelum melakukan analisis dengan teknik regresi linear sederhana, peneliti melakukan dua uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* pada tabel 2, sebaran skor variabel penyesuaian diri dan *social well-being* lebih besar dari nilai  $p > 0,05$ , yaitu sebesar  $p = 0,227$  untuk variabel penyesuaian

**Tabel 2.** Uji Normalitas

	Penyesuaian Diri	Social Well-being
Shapiro-Wilk	0,994	0,994
P-value of Shapiro-Wilk	0,227	0,182

Untuk menentukan linearitas data penelitian, peneliti menggunakan metode Q-Q plot. Gambar 1. menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta searah garis diagonal pada variabel penyesuaian diri dan variabel *social well-being*. Model regresi dapat dinyatakan memenuhi asumsi linier jika data menyebar di sekitar dan sepanjang garis diagonal.



**Gambar 1.** Q-Q Plot

Uji statistik pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis. Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji signifikansi penyesuaian diri, menghasilkan nilai F sebesar 419,500 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$ . Karena nilai probabilitas ( $p < 0,001$ ), maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi *social well-being* pada pekerja. Dengan kata lain, variabel penyesuaian diri mempengaruhi secara signifikan *social well-being* pada pekerja selama pandemi *Covid-19* di Jakarta.

**Tabel 3.** Data Uji Signifikansi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	4396,577	1	4396,577	419,500	<, 001
	Residual	3689,141	352	10,481		
	Total	8085,718	353			

Temuan utama pada penelitian ini menunjukkan bahwa penyesuaian diri yang adekuat yang ditunjukkan karyawan selama bekerja di rumah (WFH) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap aspek kesejahteraan sosialnya. Menurut Schneiders (dalam Lusi, 2021),

penyesuaian diri merupakan respon individu untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam kehidupannya, yang meningkatkan kemampuan individu untuk menyelaraskan diri dengan lingkungan sosialnya. Salah satu karakteristik individu yang mampu menyesuaikan diri dengan efektif menurut Jannah (2013), yaitu individu tersebut memiliki hubungan interpersonal yang baik. Individu yang dapat menyesuaikan diri adalah individu yang mampu mencapai dan mempertahankan tingkat keakraban dalam hubungan sosialnya. Mereka biasanya kompeten dan selalu merasa nyaman ketika berinteraksi dengan orang lain serta mampu membuat orang lain merasa nyaman ketika berinteraksi bersamanya. Penyesuaian diri juga menunjukkan kemampuan individu untuk bereaksi secara efektif dan bermanfaat terhadap realitas sosial, situasi, dan hubungan sosial sehingga tuntutan atau kebutuhan dalam kehidupan sosial dapat terpenuhi dengan cara yang dapat diterima dan memuaskan.

Di sisi lain, kesejahteraan sosial (*social well-being*) merupakan penilaian individu terhadap keadaan, keberfungsian dan kebermanfaatannya dalam lingkungan sosialnya (Keyes, 1998). Kesejahteraan sosial dapat menjadi indikator kualitas hubungan individu dengan orang lain, hubungan dengan tetangga atau hubungan dengan komunitasnya. Aspek penting yang turut berkontribusi terhadap status *social well-being* seseorang yaitu integrasi sosial (*social integration*) dan penerimaan sosial (*social acceptance*). Individu yang sehat secara sosial, akan merasa menjadi bagian dari lingkungan sosialnya dan mampu menjalin hubungan yang berkualitas dengan orang-orang di sekitarnya. Individu yang memiliki tingkat kesejahteraan sosial yang baik juga ditunjukkan dengan kepercayaan mereka terhadap orang lain, mampu menerima keberadaan orang lain sekaligus menerima keberadaan dirinya (Keyes, 1998).

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bagaimana variabel penyesuaian diri berkaitan serta dapat mempengaruhi variabel kesejahteraan sosial. Dalam konteks penelitian ini, karyawan yang mengalami berbagai hambatan saat bekerja selama pandemi dimana pola interaksi dan sistem kerja mereka kontras berbeda dengan masa sebelumnya dituntut untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan di lingkungan kerja dan lingkungan sosialnya. Semakin mereka mampu dan efektif dalam melakukan penyesuaian diri, maka persepsi dan penilaian mereka atas keberfungsian di lingkungan sosialnya juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Neugebauer et al. (dalam Layli, 2020) bahwa kesulitan dalam menyesuaikan diri akan berdampak pada aspek hubungan sosial, seperti sulit menyesuaikan dengan keadaan lingkungan tempat tinggal, kurangnya pergaulan sosial, tidak percaya diri, cemas, serta tidak terciptanya kesejahteraan sosial.

Temuan pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Layli (2020), Masten, et al (dalam Layli, 2020) dan penelitian Sinead dan Crystal (2019) yang menyatakan bahwa penyesuaian diri memiliki hubungan positif terhadap *social well-being*. Ketiga penelitian di atas juga hendak melihat keterkaitan antara variabel penyesuaian diri dan variabel *social well-being*.

namun dengan menggunakan subjek penelitian dan konteks yang berbeda. Penelitian Layli (2020) dilakukan pada subjek mahasiswa yang merantau dan kuliah di area Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi). Sementara penelitian Sinead dan Crystal (2019) melibatkan remaja yang menderita penyakit kanker.

Pada tabel 4 menunjukkan model summary penyesuaian diri dengan *social well-being*, memperoleh nilai  $R^2 = 0,544$  atau sama dengan 54,4%. Dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan penyesuaian diri *social well-being* pada pekerja selama pandemic *Covid-19* di Jakarta sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan nilai  $R^2 = 0,544$  atau sama dengan 54,4% maka pengaruh penyesuaian diri terhadap *social well-being* pada pekerja selama pandemi *Covid-19* di Jakarta dapat dikatakan pengaruhnya besar.

**Tabel 4.** Model Summary Penyesuaian Diri dengan *social well-being*

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	4.786
H <sub>1</sub>	0.737	0.544	0.542	3.237

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kesejahteraan sosial (*social-well being*) menurut Keyes (1998) antara lain: (a) dukungan sosial seperti keluarga, orang tua, teman, atau pasangan, (b) partisipasi sosial seperti keterlibatan individu di dalam kegiatan sosial, (c) sikap sosial yang menjadi citra dari individu, (d) kontak sosial yang melibatkan interaksi secara emosional antara individu dengan lingkungan sosialnya. Selanjutnya selain faktor-faktor di atas terdapat juga faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *social well being*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahayu (2021), variabel *sense of community* memberikan sumbangan efektif terhadap *social well being* sebesar 41,3%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri berpengaruh secara signifikan terhadap *social well-being* karyawan selama pandemi *Covid-19* di Jakarta. Pengaruh yang diberikan penyesuaian diri terhadap variabel *social well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19* di Jakarta cukup besar, yaitu 54,4%.

## DAFTAR PUSTAKA

Biron, M., Peretz, H., Lupo, K.T. (2020). Trait optimism and work from home adjustment in the Covid-19 pandemic: Considering the mediating role of situational optimism and the moderating role of cultural optimism. *Sustainability*, 12(22).

- Boreham, P., Povey, J. & Tomaszewski, W. (2015). Work and social well-being: The impact of employment conditions on quality of life. *The International Journal of Human Resource Management*. 6(27), 593–611. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1027250>
- Eneng. (2020). *Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada karyawan work from home (WFH)*. (Skripsi). Universitas Negeri Jakarta
- Haber, A., Runyon, R.P. (1984). *Psychology of adjustment*. Illinois : The Dorsey Press.
- Jannah, M. (2013). Uji validitas konstruk pada instrumen penyesuaian diri Haber & Runyon (1964) dengan metode confirmatory factor analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 2(6), 422-433.
- Jelita, I., N. (2020). *DKI: 3.992 perusahaan dengan 1 juta pegawai sudah WFH*. [Www.Mediaindonesia.Com. https://mediaindonesia.com/read/detail/311925-dki-3992-perusahaan-dengan-1-juta-pegawai-sudah-wfh](https://mediaindonesia.com/read/detail/311925-dki-3992-perusahaan-dengan-1-juta-pegawai-sudah-wfh)
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*. 61(2), 121–140.
- Larson, J. S. (1993). The measurement of social well-being. *Social Indicators Research*, 28(3), 285-296.
- Lusi, R.A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. *MediaPsi*, 7(1) 5-16 <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.2>
- El Layli, S. R. (2020). Hubungan penyesuaian diri dengan kesejahteraan sosial mahasiswa perantau di Jabodetabek. (Skripsi). Universitas Pembangunan Jaya.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan baru era pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Pangaribuan, M.T. & Munandar, A. I. (2021). Kebijakan pemerintah DKI Jakarta menangani pandemi covid-19. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 14(1), 1-9.
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Putri, R. S. (2020). Studi eksploratif dampak pandemi covid-19 terhadap proses pembelajaran online di sekolah dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1–12.
- Putri, P. A. (2018). Dukungan sosial teman sebaya, *loneliness*, dan penyesuaian diri pada mahasiswa tahun pertama Universitas Islam Indonesia. (Skripsi) Universitas Islam Indonesia.
- Rahayu, K. (2021). *Pengaruh sense of community terhadap social well-being padastaf pengelola ruang publik terpadu ramah anak (RPTRA)*. (Skripsi) Universitas Pembangunan Jaya.

Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Nasional. (2022). Di akses pada tanggal 15 Februari 2022 dari <https://covid19.go.id/peta-sebaran>

Shabuur, M.I. & Mangundjaya, W.L. (2020). Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Udayana* 2020, 7(2), 93-109. doi: 10.24843/JPU.2020.v07.i02.p.09

Sinead, M. S., & Crystal, L. P. (2019). Social well-being in adolescent and young adult cancer survivors. *Journal of Adolescent and Young Adult Oncology*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.1089/jayao.2018.0043>