

BAB V PENUTUP

5.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Pekerja yang memilih untuk merantau saat pandemi covid-19 tentunya memiliki berbagai macam tantangan baik dari tempat perantauannya, dari pekerjaannya serta dalam kondisi pandemi covid-19 itu sendiri. Maka dari itu modal psikologis penting dimiliki setiap individu, khususnya pada pekerja yang memilih untuk merantau saat pandemi covid-19 dikarenakan bisa membantu pekerja rantau ini untuk bisa tetap bertahan pada situasi pandemi yang memiliki berbagai macam dampak.

Berdasarkan temua dari penelitian ini, peneliti menjumpai dan menemukan gambaran psychological capital pada masing-masing informan dalam pekerjaannya di tempat perantauannya. Psychological capital sendiri memiliki 4 aspek, yaitu antara lain, hope, self-efficacy, optimisme serta resiliensi. Masing-masing aspek sudah tampak dari hasil temuan penelitian dari masing-masing informan.

Psychological capital yang terlihat pada informan yaitu merupakan modal psikologis yang terlihat ketika mereka menjalani keseharian mereka dalam bekerja di tempat perantauan selama masa pandemi, sebagai contoh sederhana, kedua informan memutuskan untuk merantau selama masa pandemi hal ini dikarenakan kedua informan merupakan anak pertama, maka mereka berusaha untuk memenuhi tanggung jawab mereka sebagai anak pertama serta kedua informan juga ingin mandiri dan tidak bisa terus bergantung pada orang tua mereka. Untuk ke-empat aspek psychological capital juga ditemukan dalam hasil wawancara.

Psychological capital yang terdapat pada kedua informan dapat terlihat disaat mereka sedang menghadapi hambatan, tantangan yang terjadi di tempat perantauan dan juga saat mereka bekerja dimasa pandemi. Namun bekerja merantau dimasa pandemi juga memiliki beberapa tantangan tersendiri, baik dalam

pekerjaannya, maupun dalam merantau nya, terdapat beberapa hal yang sama ketika kedua informan merantau, dimana tantangan nya yaitu beradaptasi dengan lingkungan sekitar, serta kesusahan untuk bertemu dengan keluarga masing-masing, namun terdapat perbedaan dibagian penyebab stress, yaitu informan F menyebutkan bahwa, penyebab stress nya yaitu ketika orang tua menelpon jika membutuhkan sesuatu, namun informan F belum bisa membantu, sedangkan untuk informan G, pekerjaan nya sendiri membuat dia stress.

Psychological capital yang tampak ketika informan menghadapi tantangan, hambatan, dimana kedua informan memiliki kesamaan ketika menghadapi permasalahan, yaitu ditunjukkan dengan cara kedua informan berdoa kepada Tuhan dan bercerita kepada orang terdekat, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Missasi & Izzati (2019) yang dimana menyatakan bahwa spiritualitas merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan resiliensi pada individu. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari kedua informan dimana mereka menunjukkan resiliensi yang mereka miliki dengan salah satunya yaitu ditunjukkan dengan mereka berdoa kepada Tuhannya masing-masing.

Resiliensi yang dimiliki oleh kedua informan juga berhubungan dengan aspek Hope yang dimiliki oleh kedua informan ini. Dimana harapan (*hope*) dari kedua informan juga mengatakan hal atau poin yang sama dimana kedua informan memiliki harapan dimana keduanya ingin membuat usaha sendiri, namun pada informan F dimana ia ingin membuka usaha sendiri dikarenakan agar ia bisa menguasai beberapa ketrampilan yang dibutuhkan dalam bekerja yang nantinya bisa memperlancar usaha yang dirintisnya, namun pada informan G, ia ingin membangun usaha agar dia bisa mengatur atau memimpin sebuah usaha agar tidak diatur dengan atasan dan bukan menjadi pegawai. Resiliensi yang mempengaruhi hope dari kedua informan ini sependapat dengan Luthans, Youssef dan Avolio (2007), dimana resiliensi dapat mengubah dari *followers* atau dalam kasus ini sebagai pegawai menjadi *leader* yang dimana dalam kasus ini menjadi pemilik sebuah usaha. Dan juga sejalan dengan statement milik

Luthans, Youssef dan Avolio (2007), yang mengatakan *career resilient*, yang didefinisikan sebagai sekelompok pegawai dimana mereka tidak hanya mendedikasikan diri mereka untuk ingin berlanjut untuk belajar tapi juga mempersiapkan diri mereka untuk mengikuti langkah untuk perubahan yang bertanggung jawab kepada kemampuan untuk manajemen karir mereka.

Lalu kedua informan juga memiliki beberapa poin dari *self efficacy* yang sama, dimana kedua informan memiliki motivasi yang sama, yaitu diri sendiri menjadi motivasi utama bagi kedua informan di tempat perantauannya selama bekerja dimasa pandemi covid-19, serta memiliki tekad atau keberanian untuk merantau dimasa pandemi covid-19 ini. Namun kedua informan memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka menjalani pekerjaannya dimasa pandemi ini. Informan F, menyatakan bahwa dirinya yakin untuk melakukan pekerjaannya, dan diwujudkan dengan cara menunjukkan segala kemampuan yang ia miliki dimana kemampuan yang ia merasa mampu dan yakin yaitu terdiri atas informan F merasa mampu dalam hal manajemen waktu, informan merasa mampu membuat sebuah perencanaan, memiliki kecekatan, tangkas, serta tanggap, karena ia memiliki spesialisasi di area *pastry* dan juga *Chinese food*. Hal ini sejalan dengan Luthans, Youssef dan Avolio (2007), yang menyatakan bahwa *Self efficacy* didasarkan pada latihan dan juga *mastery* (keahlian) yang diartikan sebagai individu akan lebih percaya diri terhadap kemampuannya jika dihadapkan pada tugas yang sudah ia kuasai. Informan F bekerja di suatu restoran di suatu Hotel di Indonesia yang berbasis *Chinese food* dan dia ditempatkan di area *pastry* di restoran tersebut, hal ini tentunya membuat informan F memiliki keyakinan untuk melaksanakan tugas selama ia bekerja di masa pandemi.

Hal ini berbeda dengan informan G, informan G merasa tidak yakin dengan kemampuannya selama ia bekerja dimasa pandemi ditempat perantauannya. Informan G mengatakan bahwa ia tidak yakin dengan kemampuannya dikarenakan dirinya seharusnya bekerja di area dapur dan bukan didepan komputer, hal ini dikarenakan informan G memiliki pekerjaan yang berbeda dengan pendidikan yang

diambil dan juga berbeda dari *passion*-nya. Yaitu informan G mengambil pendidikan di bidang *art culinary* dimana ia memiliki *passion* disana sedangkan ia bekerja sebagai fakturis dimana hal ini jauh berbeda sehingga menimbulkan ketakutan untuk berbuat kesalahan selama bekerja karena takut didenda, juga dikarenakan bekerja di are yang berbeda dengan kehaliannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007), dimana individu akan percaya diri terhadap kemampuannya jika ia sudah menguasai hal yang ia ahli, sementara informan G belum ahli untuk bidang pekerjaanya yang sekarang, sehingga ia tidak percaya terhadap kemampuannya, namun kepercayaan terhadap kemampuan akan perlahan muncul seiring ia melatih kemampuannya di bidang tersebut. Lalu informan G juga menjelaskan bagaimana dirinya percaya diri terhadap kemampuannya ketika dihadapkan pada situasi pandemi, dimana dirinya merasa yakin karena informan G menganggap bahwa pandemi tidak membuat ia pusing dan tidak ribet, serta ia sangat yakin menjalani kehidupan di perantauannya selama masa pandemi, karena informan G selalu menerapkan protokol kesehatan seperti memakai masker serta membawa *hand sanitizer* kemana-mana.

Lalu pada aspek *hope*, kedua informan memiliki kesamaan di beberapa bagian, seperti harapan kedua informan terkait masa pandemi, yaitu contohnya kedua informan menginginkan agar pandemi tidak berjalan lebih lama lagi, lalu keduanya sama-sama menginginkan untuk membuka usaha sendiri, namun perbedaannya yaitu informan F menginginkan untuk menguasai kemampuan atau skill yang diperlukan dalam manajemen dapur, dan pada informan G, lebih berfokus pada membuka usaha agar dia bisa kembali kepada *passion* nya, dan dia tidak ingin menjadi bawahan, namun menjadi pemilik suatu usaha agar bisa mengatur bawahannya, dan bukan diatur. Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007), terdapat berbagai cara dalam mengembangkan *hope*, yaitu *goal setting* atau menetapkan tujuan, lalu *stretch goal* atau melebarkan jangkauan goals tadi, lalu *stepping*, dimana merupakan membagi goals tadi kedalam tahapan yang lebih kecil agar lebih mudah dijangkau, *involvement* yaitu dimana karyawan mulai mencari kesempatan untuk

berpartisipasi, mengambil sebuah keputusan, lalu, bisa dengan menggunakan reward system.

Pada informan F untuk aspek *hope*, informan F sendiri telah melakukan *goal setting*, yaitu ketika dirinya menginginkan untuk membuka usaha sendiri, lalu *stretch goals* yang nampak pada informan F yaitu dimana ia bisa menguasai berbagai macam kemampuan dalam manajemen dapur, dan *stepping* yang dilakukan yaitu ia mencari berbagai pengalaman dan ilmu, lalu menjadi *sous chef*, lalu akhirnya bisa mencapai keinginannya. Lalu involvement yang dilakukan oleh informan F yaitu sebenarnya merupakan keterbatasan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan namun informan F tetap mau menjalaninya, yaitu menjadi satu-satunya orang yang bertanggung jawab di bagian pastry di restorannya, hal ini dianggap informan sebagai tantangan bagi dirinya agar bisa mendapatkan pengalaman baru yang informan F cari, dan untuk reward, hal ini belum nampak pada informan.

Pada informan G, memiliki *goals setting* yaitu ingin kembali ke passionnya, *stretch goals* yang dilakukan oleh informan yaitu membuka usaha sendiri, untuk *stepping* yang sudah dilakukan yaitu, informan masih mengumpulkan uang untuk memenuhi modal usahanya. Dan involvement yang dilakukan oleh informan yaitu masih belum nampak, serta reward juga belum ada terlihat di informan. Hal ini sesuai dengan statement dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007) yang mengatakan bahwa individu yang *hopeful* cenderung memiliki pemikiran yang mandiri, dan individu ini memiliki kebutuhan yang kuat untuk berkembang dan memiliki *achievement* dan juga dimotivasi oleh *enriched job*, dimana menambahakan pekerjaan agar semakin termotivasi.

Lalu pada aspek optimisme masing-masing informan memiliki kesamaan yaitu sama-sama memiliki pemikiran positif diluar maupun yang terkait dengan pekerjaan. Namun masing-masing informan menjelaskan atau menunjukkan nya kedalam hal yang berbeda. Pada informan F, menunjukkan optimisme nya dengan cara bersyukur atas pekerjaan, dan lebih mencintai pekerjaan, dan tidak menjadi beban untuk keluarga dan percaya bahwa Allah tidak

memberikan cobaan melebihi batasannya. Dan pada informan G, menunjukkan optimisme nya dengan cara tetap bertahan di pekerjaannya meski membuat stress, lalu informan memiliki pemikiran bahwa pandemi bukanlah penghalang untuk terus berpikiran secara positif serta tetap menjaga diri dan tidak terlalu memikirkan pandemi sampai pusing. Meskipun pada informan F, lebih menunjukkan sisi positif nya sedangkan informan G memiliki pemikiran yang sedikit tidak optimis seperti pandemi menjadi halangan baginya untuk menuju kesuksesan. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Seligman (dalam Luthans, Youssef dan Avolio, 2007) yaitu adalah bagaimana individu menganggap bahwa kejadian positive disebabkan oleh dirinya dan bersifat permanen, sedangkan kejadian negative berasal dari faktor diluar dirinya dan bersifat sementara, maka pada beberapa kejadian negative seperti pandemi, informan akan menganggap bahwa kejadian tersebut bukan tersumber dari dirinya namun dari luar dan akan bersifat sementara saja, namun dalam menghadapi kejadian positif, informan akan berpikir bahwa hal tersebut disebabkan oleh dirinya dan bisa digunakan dalam situasi lainnya.

Meskipun terdapat persamaan penggambaran dari masing-masing aspek dari psychological capital, terdapat juga perbedaan dari masing-masing informan. Perbedaan tersebut yaitu pada aspek *hope*, pada informan F, mengharapkan agar perusahaan lebih menjamin kesejahteraan karyawan agar dirinya tidak bekerja sendiri pada stationnya di *kitchen*, sedangkan pada informan G lebih menggambarkan aspek *hope* nya kepada situasi pandemi itu sendiri agar tidak takut untuk bersosialisasi kembali dengan lingkungannya serta berharap agar tetap menjalani pekerjaan yang dia miliki suka maupun tidak.

Selanjutnya pada aspek *self-efficacy* informan F dan informan G perbedaan yang tampak sesuai dengan penjelasan diatas yaitu informan F memiliki kepercayaan pada kemampuannya untuk mengerjakan tugas dari pekerjaannya sedangkan informan G tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk menjalani pekerjaannya. Hal ini juga sesuai dengan penjelasan sebelumnya,

yaitu terkait dengan area yang telah dikuasai dari individu tersebut. Jika sudah menguasai hal tersebut, individu akan percaya dengan kemampuannya, namun jika belum menguasai skill tersebut maka individu akan cenderung tidak percaya terhadap kemampuannya.

Selanjutnya pada aspek optimisme, pada informan F menggambarkan aspek tersebut dengan tidak menjadi beban di keluarganya dengan cara tidak bekerja dan lebih mencintai pekerjaan yang dimiliki oleh informan F dan menerima pekerjaan apapun karena dalam masa pandemi tentunya banyak persaingan dari individu luar lainnya. Sedangkan pada informan G, menggambarkan optimisme nya dengan cara berfikir bahwa situasi pandemi ini bukan merupakan penghalang untuk berpikir positif namun tetap takut pada penyebaran covid-19 dan juga tetap bertahan diperkerjaannya yang sekarang dijalani serta selalu bertanya kepada rekan kerja agar terhindar dari kesalahan.

Maka peneliti menyimpulkan bahwa pekerja yang memilih untuk merantau disaat pandemi covid-19, harus memiliki, mempersiapkan modal psikologisnya atau *psychological capital* nya, hal ini dikarenakan agar individu tersebut bisa menghadapi hambatan, tantangan, mencapai tujuan, serta terus berpikiran optimis selama bekerja merantau dimasa pandemi covid-19, serta mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya.

5.2. Refleksi Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapatkan beberapa hal yang dapat direfleksikan, serta pembelajaran yang dapat dipetik. Seperti pada penelitian yang dilakukan itu sendiri, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, dimana menurut peneliti pendekatan kualitatif cukup mudah namun terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi, tantangan yang dihadapi yaitu mentranskrip verbatim, dimana merupakan sebuah tantangan karena harus menjaga verbatim agar tidak hilang dan kerahasiaan data informan tetap terjaga, lalu ketika mencari informan

yang dimana harus sangat sesuai dengan kriteria, agar mencapai target yang di-inginkan.

Selama proses penelitian juga mengalami tantangan lainnya seperti menyesuaikan waktu dengan informan, peneliti mendapatkan pembelajaran bahwa manajemen waktu sangatlah penting. Dan ketika proses wawancara berlangsung, peneliti masih kurang mendalami teori yang digunakan yang berimbas pada kemampuan peneliti untuk menggali data yang lebih dalam lagi.

Lalu peneliti juga mendapatkan pengetahuan yang berbasis pengalaman dimana bagaimana merantau itu dilakukan, serta dari segi teori, peneliti bisa mengetahui bagaimana harapan, keyakinan, optimisme serta resiliensi yang dimiliki oleh informan dalam menjalani kehidupannya dalam bekerja disaat situasi pandemi covid-19. Serta bagaimana dunia pekerjaan sangat memerlukan modal psikologis yang kuat agar bisa bertahan serta mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu.

Peneliti juga merefleksikan dalam bekerja sangat diperlukan kemampuan dimana mencakup *multitasking* yaitu mampu mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus, terencana agar tidak bertumpuk antara pekerjaan satu dengan yang lain. Tidak hanya itu, peneliti juga mendapatkan pembelajaran dimana kita ketika bekerja tidak boleh egois, kita harus bekerja-sama agar tugas yang dikerjakan tidak membuat diri kita sendiri *overwork*.

Namun dari segala pembelajaran yang peneliti dapatkan serta refleksikan terdapat kelemahan serta kekurangan yang dimiliki, yaitu dimana peneliti kurang manajemen waktu untuk mengerjakan naskah penelitian, serta peneliti kurang memahami bagaimana proses wawancara dilakukan dengan baik dengan benar yang berimbas pada kurang dalamnya dalam menggali sebuah informasi, kurang teliti dalam menanggapi informasi yang disampaikan oleh informan.

Dan dapat disimpulkan bahwa peneliti harus lebih terencana lagi kedepannya agar bisa mengatur waktu lebih baik, serta agar bisa mendalami informasi yang didapatkan nantinya, dan juga tidak menunda pekerjaan yang telah dimulai.

Namun peneliti juga memiliki usaha serta berbagai macam hal yang bisa dilakukan selama penelitian berlangsung, yaitu peneliti selalu melihat berbagai jurnal penelitian dengan tema yang sama agar bisa memperkuat argumen serta mempertajam analisa, tidak hanya itu, peneliti juga selalu menambah referensi baik dari buku maupun dari fenomena yang sedang diteliti agar penelitian yang dilakukan semakin tajam dalam menganalisa fenomena beserta teori yang digunakan. Lalu perbaikan yang dilakukan peneliti yaitu, peneliti merefleksikan bahwa modal psikologis juga sangat berpengaruh kepada peneliti ketika penelitian berjalan yaitu bagaimana peneliti tetap berharap agar penelitian yang dilakukan bisa membawa peneliti untuk lulus kedepannya, peneliti juga beruaha untuk tetap yakin dengan kemampuannya untuk bisa menyelesaikan penelitian ini, serta peneliti belajar agar tetap bersikap optimis dan selalu menghadapi segala tantangan yang ada dan mampu melewati dan bangkit dari setiap permasalahan yang dihadapi selama penelitian berlangsung.

Lalu penelitian ini tentunya belum bisa dikatakan sempurna dan masih terdapat beberapa kelemahan seperti, informan hanya wanita saja, informan kurang bervariasi untuk kriterianya, peneliti masih kurang dalam melakukan probing atau penggalian data selama proses wawancara, lalu peneliti juga kurang tajam melakukan analisis transkrip verbatim hingga pada proses pembuatan tabel kategorisasi serta hasil bagan. Untuk salah satu informan juga mengalami kelemahan yaitu dimana selama masa pandemi berlangsung, informan yang berpartisipasi sedikit melewati kriteria yang telah ditentukan. Peneliti juga kurang dalam melakukan wawancara pada salah satu informan, dikarenakan informan sedang dalam kondisi yang kurang sehat. Peneliti juga kurang mendalami materi terkait *psychological capital*, yang menyebabkan proses pembuatan *guideline* wawancara kurang tajam dalam menggambarkan masing-masing aspek.

5.3. Simpulan

Pada penelitian yang berjudul "Gambaran Psychological Capital pada pekerja yang memilih untuk merantau disaat pandemi covid-19", yang dimana peneltian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan fenomenologi yang dilakukan pada informan F dan juga informan G, dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu kedua informan selama bekerja dalam masa perantauan disaat pademi covid-19, memiliki gambaran modal psikologis atau *psychological capital* dalam menjalani kehidupannya selama bekerja merantau disaat pandemi covid-19. Gambaran dari masing-masing aspek yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilence*, dan juga *optimism*, memiliki penggambaran nya masing-masing dari kedua informan, yaitu memiliki persamaan dan perbedaan masing-masing dan dapat dilihat dengan cukup jelas.

Penggambaran modal psikologis yang tampak yaitu pada aspek *hope* seperti ingin membangun usaha sendiri, ingin beribadah kembali, ingin pandemi segera selesai, menginginkan untuk jenjang karir serta membantu perekonomian keluarga. Pada aspek *self-efficacy* tampak adanya keyakinan terhadap kemampuan selama bekerja dan juga adanya ketidak percayaan terhadap kemampuannya yang disebabkan oleh perbedaan pekerjaan dengan pendidiknya yang diambil sebelumnya. Pada aspek *resilience* digambarkan seperti berdoa pada Tuhan, bercerita pada orang terdekat, membaca buku dan juga makan. Pada aspek *optimism* digambarkan seperti bersyukur pada Tuhan atas pekerjaan, lebih mencintai pekerjaan, serta tidak mengambil pusing terkait menghadapi situasi pandemi karena telah menjalankan protokol kesehatan.

5.4. Saran

5.4.1. Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran praktis, yaitu:

1. Bagi informan penelitian, diharapkan untuk bisa mempertahankan modal psikologisnya yang telah dimiliki agar bisa meningkatkan kemampuan serta mengejar impiannya

dimasa pandemi seperti sekarang dan ketika nanti pandemi telah berakhir.

2. Bagi pekerja rantau dimasa pandemi, diharapkan bisa menjaga modal psikologisnya mengingat berbagai macam tantangan serta dampak yang dihasilkan oleh masa pandemi sendiri dan juga tantangan selama merantau. Agar pekerjaannya bisa dikerjakan dengan lancar serta bisa kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dan diharapkan agar lebih meneliti lebih dalam lagi tentang *psychological capital* pada pekerja rantau disaat pandemi maupun tidak saat pandemi. Lalu juga lebih menspesifikkan mengenai kriteria informan lagi agar varian data lebih kaya.
4. Bagi perusahaan agar setelah membaca hasil penelitian bisa membuat beberapa program-program yang dapat memajukan kesejahteraan karyawan dan juga dapat menghindarkan dari tekanan pekerjaan dan bisa meningkatkan kinerja dari para pekerja rantau maupun yang tidak merantau dalam masa pandemi covid-19.

5.4.2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Bagi penelti selanjutnya disarankan dan diharapkan agar lebih meneliti lebih dalam lagi tentang *psychological capital* pada pekerja rantau disaat pandemi maupun tidak saat pandemi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkonfirmasi serta menegaskan kembali kriteria informan terlebih lagi khususnya pada jenis kelamin, dan ketika mendapatkan informan pastikan lagi mengambil data tidak hanya dari salah satu jenis kelamin namun ambil dari kedua jenis kelamin, agar data yang diperoleh lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustan, Tamrin, S. (2013). *Merantau: Studi tentang Faktor Pendorong dan Dampak Sosial Ekonomi Terhadap Aktivitas Merantau di Desa Sijelling Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 50–61
- Apsari, F. Y., Simanjuntak, E. L., Nugrohadi, G. E., Rahardanto, M. S. (2014). *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Kualitatif Edisi Kedua*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Tenaga kerja*. [On-line]. Diambil pada tanggal 20 November 2020 dari <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>
- CNBCIndonesia.com. (2020). *1.500 Hotel Tutup Dihantam Corona, Ini Dia Lengkapnya*. Diakses pada tanggal 15 Desember 2020 dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200409165658-4-150967/1500-hotel-tutup-dihantam-corona-ini-daftar-lengkapnya>
- Hadi, A., & Rahman, H. (2018). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan NGO X Dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 161–174
- Hariyadi, M. H. (2019). *Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan*. *Cognicia*, 7(3), 359–368.
- Haryadi, D. D., & Baidun, A. (2016). *Pengaruh Psychological Capital Dan Kecerdasan Emosi terhadap Stress Kerja*. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 4(2), 33–54.

- Handayani, R. T., Kuntari, S., Darmayanti, A. T., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2020). *Faktor Penyebab Stres Pada Tenaga Kesehatan dan Masyarakat saat Pandemi Covid-19*. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(3), 353–360
- Hasbiansyah, O. (2005). *Pendekatan Fenomenologi : Pengantar Praktik Penelitian Dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi*. 56, 163–180
- Herbert, M. (2011). *An Exploration of The Relationships Between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self-efficacy, Resiliency), Occupational Stress, Burnout and Employee Engagement (thesis)*. The University Of Stellenbosch.
- Irfan, M. (2017). *Merantau dan problematikanya*. 90. <https://adoc.tips/merantau-dan-problematikanya.html>
- Ihsanuddin. (2020, Maret 03). *Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Corona di Indonesia*. Kompas.com. Diambil dari <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia?page=all>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) KBBI Daring. [*On-line*]. Diambil pada tanggal 18 November 2020 dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pekerja>
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019(COVID-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Jakarta: Menteri Kesehatan Indonesia
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/382/2020 tentang Protokol Kesehatan bagi Masyarakat di Tempat dan Fasilitas Umum dalam Rangka

Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019(COVID-19). Jakarta: Menteri Kesehatan Indonesia

Kompas.tv. (2020). *Dampak Corona Penghasilan Merosot, Ratusan Perantau Tinggal di Bangunan Tak Layak*. Diakses pada tanggal 11 November 2020 dari <https://www.kompas.tv/article/77771/dampak-corona-penghasilan-merosot-ratusan-perantau-tinggal-di-bangunan-tak-layak>

Kompas.com. (2020). *Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak Pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia?*. Diakses pada tanggal 15 Desember 2020 dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>

Liwarto, I., & Kurniawan, A. (2015). *Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung*. Jurnal Manajemen Maranatha, 14(2), 115053.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford, New York: Oxford University Press

Missasi, V., & Izzati, I. D. C. (2019). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Resiliensi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 2019*, 433–441.

Munawaroh, L., & Meiyanto, I. J. K. S. (2017). *Peranan Psychological Capital Terhadap Kesiapan Individu Untuk Berubah yang Dimoderatori oleh Persepsi Dukungan Organisasi*. 44, 198–210. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25381>

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam

Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019(COVID-19). Jakarta: Menteri Kesehatan Indonesia

Poerwandari, E. K. (2005). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Depok: LPSP3

Liputan6.com. (2020). *Tak Perlu Mudik saat Pandemi Virus Corona Covid-19, Ini 5 Alasannya*. Diakses pada tanggal 15 Desember 2020 dari <https://www.liputan6.com/bola/read/4216924/tak-perlu-mudik-saat-pandemi-virus-corona-covid-19-ini-5-alasannya>

Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2018). *Hubungan Psychological Capital dan Perilaku Kerja Inovatif di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan Xyz*. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 99. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>

Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan

Salim & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka

Shalihah, N. F. (2020, April 19). *Total 1,9 juta pekerja di-PHK dan dirumahkan akibat pandemi virus corona*. Kompas.com. Diambil dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/19/081000465/total-19-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan-akibat-pandemi-virus-corona?page=all>

Sastaviana, D. (2018). *Hubungan Psychological Capital dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di PT.X*. *Talenta Jurnal Psikologi*, 6(1), 30-36

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 (3) tentang Ketenagakerjaan (2003). Jakarta

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Koncensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja (1999). Jakarta
- Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research in Psychology* 3rd edition. Berkshire, England: McGraw-Hill Education Open University Press
- WHO Indonesia. (2020). *Coronavirus Disease Situation Report World Health Organization*. *World Health Organization*, 19(May), 1–17
- WHO Indonesia. (2020). *Pertimbangan Langkah-Langkah Kesehatan Masyarakat dan Sosial di Tempat Kerja Dalam Konteks COVID-19*. World Health Organization, 19(May)
- WHO International. (2020). *Q&As on COVID-19 and related health topics*. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2020 dari <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub>