

BAB V

PENUTUP

5.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Kesejahteraan psikologis mengacu pada pengembangan penuh potensi psikologis individu terkait penerimaan kekuatan serta kelemahan individu, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian konstan, kemampuan untuk menanggapi lingkungan dengan memiliki kontrol, memiliki tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi melalui pengembangan potensi individu (Ryff, 1989). Hasil temuan penelitian terhadap ketiga informan, peneliti menemukan dinamika dalam diri ketiga informan yang mengacu pada pengembangan potensi psikologi yang bekerja dalam kondisi pandemi. Hasil penelitian terhadap ketiga informan ditemukan bahwa dimensi-dimensi serta faktor-faktor kesejahteraan psikologi yang dipecahkan ke dalam persamaan dan perbedaan maka peneliti menemukan tema-tema yang memiliki persamaan sebelum pandemi terkait dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis yaitu dimensi hubungan positif dengan orang lain dimulai dari ruang lingkup terkecil yakni keluarga, cucu hingga rekan kerja, kemandirian konstan dalam ekonomi serta kesehatan, kemampuan untuk menanggapi lingkungan berdasarkan pengalaman individu terhadap kontrol diri, motivasi kerja berdasarkan dari dalam diri yang tinggi saat bekerja dalam kondisi pandemi, tingkat produktivitas dalam menjaga kesehatan, dan penerimaan diri pada kedua informan dari tiga informan yang menjadi penyintas covid-19.

Persamaan yang tersebut berdasarkan dari latar belakang ketiga informan pernah berhenti bekerja atau pensiun yang memiliki motivasi

bekerja secara konsisten serta tinggi dalam berkarya dan beraktivitas di masa

tuanya. Ketiga informan memaknai setiap kekuatan dan kelemahan dalam dirinya sendiri seperti ragam cara dilakukan untuk menjaga kebugaran tubuh dan kesehatan mental dalam kondisi pandemi saat naik maupun turun. Fenomena lansia yang aktif bekerja sangat sedikit hal ini adanya kebijakan akan pensiun, sehingga tidak menutup kemungkinan para lansia berhenti bekerja untuk istirahat di rumah atau membuka usaha sebagai bentuk pensiun. Ketiga informan memutuskan bekerja bukan semata karena pemenuhan ekonomi, akan tetapi adanya kemandirian dalam menentukan serta mengatur segala perilaku yang dikehendaki oleh ketiga informan dengan memutuskan bekerja di gereja dan bekerja berawal dari hobi menjahit menjadikan suatu pekerjaan, sehingga berhenti bekerja maupun pensiun bukan menjadi halangan bagi ketiga informan untuk berhenti dalam berkarya atau bekerja (Castel, 2019). Bekerja di gereja dinilai oleh kedua informan J dan A membuat mereka nyaman, bahagia, dan dapat tetap berproduktivitas walaupun adanya ragam hambatan seperti pensiun atau berhenti bekerja, usia, dan proses degeneratif tubuh, sedangkan pada salah satu informan yang memutuskan bekerja dari rumah dalam hal menjahit sebagai bentuk mengisi waktu luang dan mandiri dalam ekonomi walaupun anak-anaknya masih turut menunjang kehidupan informan. Selain bekerja di gereja membuat kedua informan dapat tetap terus berproduktivitas ada pula meningkatkan interaksi sosial antar masyarakat, sedangkan pada salah satu informan yaitu informan S yang memiliki interaksi sosial antar keluarga dan cucu jauh lebih intens saat pandemi naik dan turun yang membuatnya jauh lebih menikmati hidup karena sebelum pandemi waktu habis untuk bekerja menjahit. Ketiga informan merasakan nyaman dalam produktif seperti halnya bekerja di usia lanjut, walaupun dengan ragam keterbatasan akan

tetapi ketiga informan menunjukkan kegiatan produktif membuat mereka nyaman, mengisi waktu luang dan sbahagia seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulandari (2009) bahwa kegiatan produktivitas dari lansia mampu memotivasi generasi penerus dalam mencapai prestasi yang membanggakan. Hal ini karena lansia atau ketiga informan memiliki ragam pengalaman yang dapat dibagikan serta bermanfaat bagi generasi penerus dalam mencapai prestasi.

Sebelum pandemi terjadi, ketiga informan memiliki persamaan pada kemampuan dalam menanggapi lingkungan, menanggapi lingkungan dengan melakukan serangkaian kontrol diri akan bentuk penyesuaian dengan lingkungan yang baru seperti tantangan krusial dalam bekerja yang membuat hari dan durasi kerja padat, terikat aturan kerja yang membuat tantangan pada kondisi tubuh dalam bekerja (Ryff, 1989). Adapun salah satu informan yang tidak terikat aturan kerja akan tetapi memiliki hari dan durasi kerja yang sama padat seperti pada kedua informan yang terikat aturan kerja. Motivasi yang tinggi berdasarkan dari dalam diri sebagai bentuk pemenuhan ekonomi keluarga dan motivasi *internal*. Dari motivasi inilah yang membuat ketiga informan memiliki kemandirian dalam bekerja seperti bentuk pemenuhan ekonomi dan kesehatan seperti tingkat produktivitas dalam menjaga kesehatan, sehingga ketiga informan mandiri dalam kesehatan. Bentuk-bentuk menjaga kesehatan pada ketiga informan yaitu lari pagi, jalan pagi, dan melakukan kegiatan ringan sehari-hari. Selain itu saat pandemi turun adanya kemunculan dimensi penerimaan diri pada kedua informan yaitu informan J dan S yang menjadi penyintas covid-19 yang membuat informan menjadi lemah pada kondisi tubuh dan tidak dapat bekerja. Pengalaman menjadi penyintas covid-19 yang dirasakan oleh informan J dan S sangat berat serta dukungan moril dari keluarga dan cucu sangat berpengaruh positif terhadap tingkat kesembuhan informan J dan S.

Bagi ketiga informan nilai keyakinan akan Tuhan seperti dalam bentuk puas dan bersyukur adalah salah satu kunci untuk mencapai kesejahteraan psikologis dan kesehatan kondisi tubuh. Nilai keyakinan yang dianut oleh ketiga informan yaitu keyakinan agama dengan dibuktikan informan J dan A yang bekerja di gereja serta Informan S yang turut pula memiliki religius yang tinggi akan keyakinan Tuhan dan menjadi faktor-faktor individu mencapai kesejahteraan psikologis seperti yang diungkapkan oleh Santrock (2011, p. 96) bahwa agama memiliki keterkaitan terhadap makna hidup pada paruh baya, sehingga pada paruh baya yang memiliki religiusitas yang baik maka makna hidupnya positif yang disertai kesehatan yang baik pula. Ketiga informan memiliki kondisi kesehatan tubuh yang baik seperti tidak adanya penyakit serius dan hanya mengeluhkan penyakit yang biasa dialami oleh lansia yaitu proses degeneratif pada tubuh seperti lutut sakit, mudah lelah, dan tubuh tidak seprima dahulu saat berolahraga maupun beraktivitas.

Perbedaan dari ketiga informan berada pada dimensi penerimaan diri sebelum pandemi yaitu terkait beban kerja yang berat menjadi jurnalis pada informan J, makna sejahtera damai dalam bekerja bagi pegawai di gereja pada informan A dan berangkat dari hobi menjadikan pekerjaan menjadi penjahit pada informan S. Kemandirian dalam bekerja sebelum pandemi membuat ketiga informan memiliki tujuan hidup yang berbeda seperti pada informan J memiliki tujuan suksesi pekerjaan dan jabatan, pada informan A yaitu tujuan bonus dan *reward*, dan pada informan S yaitu pencaapaian finansial. Dari tujuan hidup ketiga informan adanya faktor-faktor yang mendukung ketiga informan memutuskan bekerja kembali yaitu faktor durasi untuk mencegah mengalami penyakit pada informan J, faktor tanggungan yaitu tanggungan pribadi pada informan S, dan faktor tunjangan hari tua pada informan A (Andini, Putu, Nilakusmawati, & Susilawati,

2013). Selain dikarenakan faktor informan bekerja adapula bahwa setiap individu memiliki tujuan hidup dan dalam mencapainya maka seseorang individu akan mencari serta membuat tujuan hidupnya bermanfaat dan bermakna Maslow (1968, 1987) dalam Hjelle & Ziegler (1992) seperti pada ketiga informan yang memiliki tujuan hidup dalam hal faktor pemenuhan ekonomi akan tetapi ada tujuan lain yang bermanfaat seperti informan J yang memiliki tujuan untuk dapat *mentoring* pada generasi mudah. Kepuasan kerja dari ketiga informan yaitu adanya kemampuan dalam mengatasi tantangan dan konflik dalam bekerja, sehingga ketiga informan mengembangkan potensi seperti pada informan J yang memiliki strategi mengolah kata dan menerapkan psikologi komunikasi yang termasuk dalam faktor supervisi, serta strategi mengatasi tantangan kerja dalam menjahit pada informan S yang termasuk dalam faktor pekerjaan, sedangkan pada informan A tidak tekun dalam bidang pekerjaan dan tidak adanya tantangan dalam menghadapi pekerjaan, sehingga informan A merasa nyaman dan bahagia bekerja di tempat saat ini yang termasuk kedalam faktor keselamatan dan kenyamanan. Seluruh faktor-faktor pada ketiga informan termasuk ke dalam faktor kepuasan dari lansia yang memutuskan untuk bekerja atau berkarya (Auliani & Wulanyani, 2018).

Ketika pandemi naik, munculnya dimensi penerimaan diri pada ketiga informan yang berbeda yaitu pada informan J yang sudah pensiun dari jurnalistik, adanya perubahan atasan pada informan A, dan sepi nya usaha pada informan S. Dari penjabaran perbedaan penerimaan diri pada ketiga informan adanya perbedaan dalam memaknai kesejahteraan yang dikatakan sejahtera apabila terpenuhinya sandang, pangan, dan papan, kemudian menerima anugerah kesehatan dan kondisi tubuh, dan sejahtera yaitu puas dan menikmati kehidupan. Selain kepuasan kerja dan penerimaan diri, adapula penelitian dari Heisler & Bandow (2020) yang

mengungkapkan lansia yang memutuskan bekerja dikarenakan kompetensi dan pengalaman dalam bekerja jauh lebih baik dibandingkan pekerja muda seperti pada ketiga informan yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, jika informan J sebagai jurnalis yang kemudian bekerja menjadi sekretariat gereja karena pertimbangan dari kompetensi dan pengalaman bekerja, pada informan A yang memiliki pengalaman dalam bekerja sebagai pegawai yang membuatnya dipercaya oleh atasan karena kinerja yang bagus, dan pada informan S yang memiliki keterampilan dalam menjahit yang membuatnya dipercaya oleh mitranya untuk bekerjasama membuka konveksi baju anak-anak.

Perbedaan proses menanggapi lingkungan pada ketiga informan yang merupakan salah satu dimensi dari penguasaan lingkungan yaitu pada informan J yang mengubah *mindset* bahwa dirinya sudah pensiun, pada informan A yang mengalami perubahan atasan dan membuatnya mengalami tekanan guna menyesuaikan dengan atasan yang baru, sehingga informan A harus melakukan *copping stress* agar tetap seimbang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan pada informan S yang berdoa dan bersyukur akan apa adanya yang terjadi. Di masa pandemi naik, ketiga informan memiliki hubungan yang erat dengan keluarga serta cucu pada informan J dan S, rekan kerja dan cucu pada informan A, hal ini membuat ketiga informan kuat dalam menghadapi pekerjaan yang kompleks ataupun adanya penurunan dalam pekerjaan karena ragam kebijakan untuk mengurangi hari dan durasi kerja (Ryff, 1989). Selain hubungan, adapula kontrol diri yang dilakukan oleh ketiga informan di masa pandemi yakni membaca alkitab dan berdoa, pengelolaan emosi, dan upaya mencegah konflik. Pada informan A yakni mendengarkan lagu-lagu rohani, bercerita dengan cucu dan rekan kerja, serta diam untuk mengalah ketika ada konflik di keluarga. Pada informan S lebih melakukan strategi untuk mengatasi konflik keluarga

dengan mengalah kemudian menjelaskan maksud dan tujuan saat konflik reda serta strategi mempertahankan komunikasi antar keluarga dengan menelpon kedua anaknya.

Masa pandemi membuat ketiga informan meningkatkan produktivitas dalam hal kesehatan seperti berolahraga, jalan pagi, aktif kegiatan di FA dan sehari-hari, serta menjaga kesehatan. Selain meningkatkan aktivitas turut pula meningkatnya motivasi kerja untuk mencapai tujuan hidup seperti pada informan S yang memiliki rencana membuka konveksi, berkegiatan sosial pada informan J, dan merasa bahagia bekerja di gereja pada informan A. Kepuasan bagi ketiga informan dalam bekerja di masa pandemi yaitu puas dan bersyukur pada informan J, bisa meminta libur ataupun cuti pada informan A, serta tidak ada tantangan krusial bekerja pada informan S. Dukungan sosial merupakan bagian terpenting dalam kehidupan dari individu dalam meningkatkan motivasi bagi individu dalam memaknai kehidupannya (Nurcahyo dan Valentina, 2020) dan ketiga informan memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat tetap berkarya walaupun usia yang menjadi hambatan bagi ketiga informan, hal ini berasal dari dukungan keluarga dan cucu dari ketiga informan yang memberikan kebebasan dalam bekerja dan berkarya di usia lanjut.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Proses penelitian yang dilaksanakan, peneliti menemui beberapa kendala dalam melakukan rencana penelitian ini yakni gangguan koneksi jaringan. Selain itu peneliti menyadari bahwa ada beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ragam kendala mencari informan yang bersedia seperti kesulitan mencari informan dan informan mengundurkan diri tanpa memberikan kejelasan.

2. Tidak ada SO (*Significant Other*) di setiap informan karena peneliti sudah menanyakan akan SO tetapi tidak diperijinkan oleh setiap informan dan tiap informan memiliki kesibukan, sehingga tidak bisa melakukan sesi wawancara akan tetapi peneliti melakukan observasi di tempat kerja ketiga informan sebagai pengganti dari sesi wawancara.
3. Peneliti saat menggali data di lapangan mengalami kendala dalam kesulitan menggali data lebih dalam dan spesifik serta dapat dilihat dari banyaknya pertanyaan *leading* dan beberapa pernyataan dari informan yang tidak di *probing*, sehingga kemampuan wawancara perlu ditingkatkan kembali

Terlepas dari proses awal hingga akhir dari pengerjaan penelitian ini, saya menyadari bahwa komunikasi, pengembangan *soft skill*, dan bahwa penelitian yang saya lakukan jauh dari kata sempurna mengingat segala keterbatasan akibat dampak dari fenomena pandemi yang sedang terjadi di Indonesia dan kurangnya pengalaman dari peneliti.

5.3. Simpulan

Berdasarkan dari pembahasan dari hasil penelitian dan kajian teoritis pada 5.1., maka ditemukannya dinamika kesejahteraan psikologis pada karyawan setiap orang berbeda. Hal ini dipengaruhi dari latar belakang dan erat kaitan dengan lingkungan, adapun hasil dari penelitian ini mendapatkan hasil temuan baru yakni motivasi untuk bekerja, penerimaan diri, nilai keyakinan akan Tuhan, kepuasan kerja, kemandirian, kemampuan dalam menanggapi lingkungan, dukungan sosial dan produktivitas yang semakin aktif serta tinggi di usia lanjut.

Dukungan sosial menjadi pendorong utama dan secara signifikan dalam mempengaruhi motivasi untuk bekerja dan pemaknaan, selain itu pula adanya motivasi *internal* untuk kepuasan kerja yang terdapat faktor-faktor dari kepuasan bekerja yaitu kompetensi dan pengalaman yang dimiliki untuk melakukan *mentoring* pada generasi muda, kepuasan pribadi karena *passion* yang dimilikinya, dan mandiri dalam ekonomi untuk tunjangan hari tua yang tidak memadai.

5.4. Saran

5.4.1. Saran Praktis

Berikut ini adalah saran-saran yang diajukan oleh peneliti:

1. Informan Penelitian

Informan dapat mengembangkan dan mempertahankan kesejahteraan psikologis yang dimiliki serta membagikan kepada keluarga, cucu, rekan kerja, dan masyarakat di lingkungan terdekat maupun luas guna informan dapat mencapai kesuksesan usia.

2. Masyarakat luas

Peneliti berharap bahwa teori kesejahteraan psikologis tidak dipandang negatif oleh masyarakat akan tetapi menjadi gambaran kesejahteraan psikologis dari lansia yang masih bekerja, bagaimana dinamika yang dilalui oleh beliau dalam mengatasi permasalahan baik di pekerjaan, proses penerimaan diri terhadap perubahan-perubahan yang telah dialaminya, sehingga masyarakat dapat menjadikan sebagai inspirasi dan motivasi untuk mengaplikasikan kedalam kehidupan sehari-hari guna mencapai kesejahteraan psikologis positif. Pembentukan komunitas lansia untuk melakukan kegiatan bersama baik dalam hal bekerja, hobi, dan

kegiatan sukarela lebih memberikan kesempatan bagi lansia untuk dapat tetap beraktivitas dan berkarya.

5.4.2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Peneliti berharap bagi peneliti selanjutnya lebih terarah pada penelitian yang mengungkapkan psikologi positif dan *successful aging* pada lansia yang bekerja guna mendapatkan gambaran akan kesuksesan penuaan pada lansia di Indonesia secara lebih dalam dan detail dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini berlandaskan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dinamika kesejahteraan psikologis pada karyawan lansia yang bekerja dalam kondisi pandemi mencapai kesejahteraan psikologis, namun belum mencapai kesuksesan usia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifatin, A., Andini, T. M., Firdiyanti, R., Kurniawati, D., & Nurhayatin. (2020). Membangun Ketahanan Produktifitas Lansia Menjelang dan Purna Tugas. *Peduli: Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(1), 34–46. <http://peduli.wisnuwardhana.ac.id/index.php/peduli/index%0AMEM BANGUN>
- Andini, N. K., Putu, D., Nilakusmawati, E., & Susilawati, M. (2013). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penduduk Lanjut Usia Masih Bekerja. *Piramida*, 9(1), 44–49.
- Apsari, F. Y. (2012). Pengembangan Model Persiapan Pensiun Bagi Karyawan Non-Kependidikan Di Universitas “X.” *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 1(1), 48–56. <http://journal.wima.ac.id/index.php/EXPERIENTIA/article/view/52>
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Badan Pusat Statistik. (2019). Katalog: 4104001. *Statistik Penduduk Lanjut Usia Di Indonesia 2019*, xxvi + 258 halaman.
- BPS. (2020a). Ringkasan Eksekutif Ketenagakerjaan Kota Surabaya. In *BPS*. <https://surabayakota.bps.go.id/publication/2021/02/03/2244740b7e43ca8fcb1713c1/ringkasan-eksekutif-ketenagakerjaan-kota-surabaya-agustus-2020.html>
- BPS. (2020b). *Statistik Penduduk Lanjut Usia*. <https://www.bps.go.id/publication/2020/12/21/0fc023221965624a644c1111/statistik-penduduk-lanjut-usia-2020.html>

- BPS. (2021). *Badan Pusat Statistik Kota Surabaya*.
<https://surabayakota.bps.go.id/publication/2021/02/26/b211aaf09579fe2603e56d0f/kota-surabaya-dalam-angka-2021.html>
- Candra, R. A. A., Rahayu, E., & Sumarwati, M. (2016). Successful Aging Pada Lansia Wanita di Desa Relationship Between Self With Achievement Of Successful Aging In Elderly Women In The Village Karang Tengah Mahasiswa , 2 , 3 Dosen Jurusan Keperawatan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan PENDAHULUAN Jumlah penduduk la. *Jurnal Kesmas Indonesia*, 8(2), 15–30.
- Castel, A. d. (2019). *Better with Age The Psychology of Succesful Aging*. Oxford University Press.
- Citra Perdana, R., Hartawan, D., Yosart, R. S., Suyoso, A., Risqi, M., Universitas, A., Bangsa, K., Mayjend, J., Ryacudu, H. M., & Selatan, S. (2020). Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 2020. <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/136>
- CNN. (2020). *WHO Umumkan Virus Corona Sebagai Pandemi*. <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20200312000124-134-482676/who-umumkan-virus-corona-sebagai-pandemi>
- CNN. (2021). *Habis PSBB Terbitlah PPKM, Apa Bedanya?* <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210108070438-20-590992/habis-psbb-terbitlah-ppkm-apa-bedanya>
- Ekasari, M. F., Riasmini, N. M., & Hartini, T. (2018). *Meningkatkan Kualitas Hidup Lansia Konsep dan Berbagai Intervensi-* - Google Buku. Wineka Media. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=IWCIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=kualitas+hidup+lansia+yang+bekerja&ots=zZb>

hJU405T&sig=LA4_7ofubx4cOcJnIvq3TqiOOZg&redir_esc=y#v=onepage&q=kualitas hidup lansia yang bekerja&f=false

- Hakim, L. N. (2020). Pelindungan Lanjut Usia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Pelindungan Lanjut Usia Pada Masa Pandemi Covid-19, XII*, 13–18. http://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info_Singkat-XII-10-II-P3DI-Mei-2020-243.pdf
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali (ed.)). Wal ashri.
- Harianti, N. N., Kalsum, & Mahyuni, E. L. (2012). *Hubungan Tingkat Konsumsi Energi Dengan Produktivitas Kerja Pekerja Sortasi Lansia Di Kebun Kelambir V PTPN II Tahun 2012*.
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Laliberte Rudman, D. (2018). *Ageism and the Older Worker: A Scoping Review. Gerontologist, 58*(2), e1–e14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Hasil Sensus Penduduk 2020*. (2021). BPS. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Heisler, W., & Bandow, D. (2020). Retaining and engaging older workers : A solution to worker shortages in the U . S . *Business Horizons, 2018*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.01.008>
- Jamalludin, J. (2021). Keputusan Pekerja Lansia tetap Bekerja Pascapensiun dan Kaitannya dengan Kebahagiaan The Decision of the Elderly to Continue Working Post-Retirement and Its Relation to the Happiness. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis, 12*(28), 89–101. <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i1.2450>
- Kemendes RI. (2020). Panduan Pelayanan Kesehatan Lanjut Usia Pada Era Pandemi Covid-19. In *Kementerian Kesehatan RI*.
- Kooij, D. T. A. M. (2020). The impact of the Covid-19 pandemic on older workers: The role of self-regulation and organizations. *Work, Aging*

and Retirement, 6(4), 233–237.
<https://doi.org/10.1093/workar/waaa018>

Lozano, M., & Solé-Auró, A. (2021). Happiness and life expectancy by main occupational position among older workers: Who will live longer and happy? *SSM - Population Health*, 13, 100735.
<https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100735>

Lukman Nul Hakim Abstrak. (2020). Batasan Usia Dan Kesejahteraan Lansia. *Info Singkat*, XII, 19.

Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi). Remaja Rosdakarya.

Ni'matuzahro, & Susanti, P. (2018). *Observasi: Teori dan Aplikasi Dalam Psikologi* (1st ed.). Universitas Muhammadiyah Malang.
https://books.google.co.id/books?id=CMh9DwAAQBAJ&pg=PA120&lpg=PA120&dq=validitas+argumentatif+dan+komunikatif+menurut+sarantakos&source=bl&ots=FI_94jLG1e&sig=ACfU3U1klfWJVF48NJOGa6-uxGyKIph9Mw&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjmarTioTwAhUu7HMBHevfDaIQ6AEwCXoECBQQAww

Nugrahani, F. (2014). *Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Vol. 1, Issue 1). <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758%0Awww.iosrjournals.org>

Putu, G., & Jana, A. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.

Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything , or Is It ? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. 57(6), 1069–1081.

Ryff, C. D. (1995). *Psychological Well-Being in Adult Life*. *Current*

- Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104.
<https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Santrock, J. W. (2011). *Life-Span Development* (Novietha I. Sallama (Ed.); 13th ed.). PT. Gelora Aksara Pratama.
- Silpa, H. (2020). Dampak COVID – 19 Terhadap Perekonomian Indonesia. *EduPsyCouns Journal*, 2(1), 146–153.
- Sizoo, E. M., Monnier, A. A., Bloemen, M., Hertogh, C. M. P. M., & Smalbrugge, M. (2020). Dilemmas With Restrictive Visiting Policies in Dutch Nursing Homes During the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Analysis of an Open-Ended Questionnaire With Elderly Care Physicians. *Journal of the American Medical Directors Association*, 21(12), 1774-1781.e2. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2020.10.024>
- Statistik, B. P. (2020). *indikator kesejahteraan rakyat 2020*.
- Stoesz, B., Chimney, K., Deng, C., Grogan, H., Menec, V., Piotrowski, C., Shooshtari, S., & Turner, N. (2020). Incidence, risk factors, and outcomes of non-fatal work-related injuries among older workers: A review of research from 2010 to 2019. In *Safety Science* (Vol. 126, p. 104668). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104668>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulandari, S. (2009). Bentuk-Bentuk Produktivitas. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 11(1), 58–68.
- Susilo, W., Limyati, Y., & Gunawan, D. (2017). The Risk of Falling in Elderly Increased with Age Growth and Unaffected by Gender.

Journal Of Medicine & Health, 1(6), 568–574.
<https://doi.org/10.28932/jmh.v1i6.554>

Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis(psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standr ump di PT. Sinergi Integra Services, jakarta). *Psikologi*, 12(2), 67–79.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003, 18 19 (2003).
https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/peraturan_file_13.pdf

Utomo, A. S. (2017). Status Kesehatan Lansia Yang Bekerja. *Jurnal Informasi Kesehatan Indonesia (JIKI)*, 3(1), 8.
[https://doi.org/10.31290/jiki.v\(3\)i\(1\)y\(2017\).page:8-13](https://doi.org/10.31290/jiki.v(3)i(1)y(2017).page:8-13)

WHO. (2020). World Health Organization. Coronavirus disease 2019 (COVID-19). *Situation Report*, 32., 2019(February), 1–16.