

Pengaruh Playful Work Design terhadap Work Engagement pada Barista Coffee Shop di Kota Bandung

Rizky Radiansyah*, Hendro Prakoso, Rizka Hadian Permana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rizky.r0408@gmail.com, rimata.du@gmail.com, rizka.hadian@yahoo.com

Abstract. The boredom experienced by employees in a company will have an impact on the employees themselves and the organization. To overcome the boredom in the work, individuals can do in various jobs is by proactively designing their work to be a fun and challenging thing to do. This study aims to determine how much playful work design influence work engagement at the coffee shop barista in Bandung City. Total of samples in this study were 100 baristas in the city of Bandung. The research method used is a non-experimental causality method. This study uses a psychological scale with a playful work design scale (PWDS) developed by Scharp & Bakker (2020) and a work engagement measurement tool (UWES-17) from Schaufeli & Bakker (2004) which was adapted by Sutisna, et al (2020). The results showed that 96% of baristas had a high level of playful work design and 96% of baristas had a high level of work engagement. Based on the results of multiple regression, it was found that a pleasant work design has a large effect on job involvement, which is 61.3%.

Keywords: *Coffee Shop's Barista, Playful work design, Work engagement.*

Abstrak. Adanya kebosanan yang dialami oleh karyawan pada suatu perusahaan akan berdampak kepada karyawan itu sendiri maupun pada organisasi. Untuk mengatasi adanya kebosanan dalam pekerjaan tersebut, salah satu cara yang dapat dilakukan individu dalam berbagai pekerjaan yaitu dengan secara proaktif merancang pekerjaan mereka agar menjadi suatu hal yang menyenangkan dan menantang untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *playful work design* terhadap *work engagement* pada barista *Coffee Shop* di Kota Bandung. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100 barista di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas non eksperimental. Penelitian ini menggunakan skala psikologis dengan alat ukur *playful work design scale* (PWDS) yang dikembangkan oleh Scharp & Bakker (2020) yang diadaptasi dan modifikasi oleh peneliti dan alat ukur *work engagement* (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker (2004) yang diadaptasi oleh Sutisna, et al (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 96% barista memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi dan 96% barista memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Berdasarkan hasil regresi berganda ditemukan bahwa *playful work design* berpengaruh besar terhadap *work engagement* yaitu sebesar 61,3%.

Kata Kunci: *Barista Coffee Shop, Playful work design, Work engagement.*

A. Pendahuluan

Pekerjaan adalah hal yang penting bagi kehidupan banyak orang. Dengan adanya pekerjaan yang rutin, monoton dan membosankan dilakukan oleh banyak orang hal tersebut dapat memungkinkan adanya kebosanan pada pekerjaan tersebut [1]. Adanya kebosanan yang dialami oleh karyawan pada suatu perusahaan akan berdampak kepada karyawan itu sendiri maupun pada organisasi. Konsekuensi yang didapatkan adalah berupa adanya *burnout*, *job dissatisfaction*, *job performance* yang menurun, *workplace errors*, dan *staff attrition* [2]. Perasaan bosan pada pekerjaan mengarah kepada adanya *displeasurable-deactivating affect*, sementara itu *work engagement* menciptakan *pleasurable-activating affect* pada individu [3]. Untuk mengatasi adanya kebosanan dalam pekerjaan tersebut, salah satu cara yang dapat dilakukan individu dalam berbagai pekerjaan yaitu dengan secara proaktif merancang pekerjaan mereka agar menjadi suatu hal yang menyenangkan dan menantang untuk dilakukan. Dengan adanya permasalahan tersebut, Scharp, Bakker, et al., memperkenalkan sebuah konsep yang dinamakan sebagai *playful work design* [4]. Permainan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan motivasi pada individu dan mereka bisa secara proaktif merancang pekerjaan mereka untuk menjadi lebih menyenangkan dengan tujuan untuk merasakan adanya perasaan antusias selama bekerja [1].

Menurut Scharp, Bakker et al., *Playful Work Design* didefinisikan sebagai orientasi proaktif kognitif-perilaku pada karyawan dalam melibatkan permainan pada kegiatan pekerjaan mereka untuk menciptakan sebuah kesenangan dan tantangan. Ketika suatu aktivitas dianggap menyenangkan dan menantang, individu akan menjadi lebih termotivasi dan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Konseptualisasi *designing fun* dibentuk atas adanya pendekatan *ludic play* dengan menggunakan humor dan imajinasi untuk menciptakan suatu hiburan dan kesenangan bagi dirinya sendiri maupun rekan kerja selama aktivitas kerja sedangkan Konseptualisasi *Designing competition* mengacu pada saat karyawan secara kognitif dan perilaku merancang pekerjaan dengan pendekatan *agonistic play* yang bersifat lebih serius, rasional, dan terikat dengan aturan untuk mendapatkan kesenangan dan juga mengembangkan keterampilan yang mereka miliki [4].

Menurut Schaufeli dan Bakker, *Work engagement* adalah derajat keadaan psikologis individu yang bersifat positif yang ditandai dengan usaha yang kuat secara fisik dan mental dalam bekerja serta perasaan terlibat yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja. Karyawan akan memperlihatkan sikap dan perilaku seperti: *vigor*, *dedication*, *absorption*. *Vigor* ditandai dengan adanya *high levels of energy and mental resilience* pada saat bekerja dan keinginan untuk memberikan *effort* dalam pekerjaan dan bersikap persisten walaupun menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu kepada keterlibatan secara mendalam seseorang dalam pekerjaannya dan adanya rasa antusias, terinspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh dan sangat menikmati pekerjaan sehingga waktu tidak terasa sudah berlalu cepat. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang; berusaha untuk mencapai kesuksesan, tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi energik, namun juga dengan antusias menerapkan energinya terhadap pekerjaan; mencerminkan keterlibatan yang intens dalam pekerjaan sampai mereka lupa waktu dan mengurangi respons terhadap gangguan [3].

Hospitality industry dapat diartikan sebagai bentuk perusahaan yang terlibat dalam penyediaan jasa untuk tamu. Di pasar yang kompetitif, memberikan layanan berkualitas tinggi dianggap sebagai faktor kunci sukses dalam *hospitality industry* [5]. Mengejar keunggulan layanan dianggap sebagai strategi penting bagi industri tersebut [6]. Dalam konteks *hospitality industry*, *work engagement* dianggap penting karena mewakili pengalaman kerja yang positif

pada karyawan dan memberikan banyak dampak positif bagi perusahaan [7]. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menunjukkan hasil perilaku dan sikap terkait dengan aspek kerja yang positif, seperti *high performance*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan tingkat *turnover intention* yang rendah. Salah satu perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi pada bidang ini adalah karyawan akan prososial kepada pelanggan dan berusaha membuat pelanggan menjadi puas dengan pelayanan yang disediakan. Hal tersebut menjadi penting karena dengan adanya kepuasan dari pelanggan maka akan berpengaruh pula terhadap reputasi dan perkembangan perusahaan bagi pihak dari industri tersebut. Dengan demikian, semakin banyak penyedia layanan berusaha untuk menawarkan kualitas yang sangat baik yang melebihi kebutuhan dan harapan pelanggan [7]. Hal tersebut merujuk kepada pentingnya job performance yang dimiliki oleh karyawan pada industri tersebut. Ada empat kategori dari *hospitality industry* yaitu *food and beverage*, *travel and tourism*, *lodging*, dan *recreation*.

Pada negara Indonesia, menurut Kementerian Perindustrian (Kemenperin) menyatakan bahwa salah satu *hospitality industry*, yaitu bidang *food and beverage* berkontribusi signifikan bagi pertumbuhan ekonomi nasional pada tahun 2021 di tengah pandemi Covid-19 [8]. Berdasarkan data terakhir dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, jumlah *Coffee Shop* di Kota Bandung pada tahun 2016-2017 terdapat peningkatan yang cukup tinggi yaitu hingga 42,86 persen dibandingkan sektor *hospitality industry* lainnya seperti perhotelan, tempat rekreasi, restoran, dan sebagainya. Pada tahun 2021 jumlah *Coffee Shop* di Kota Bandung berjumlah 178 unit. Data terakhir menunjukkan jumlah *Coffee Shop* di Kota Bandung pada 1 tahun yang lalu sehingga dapat disimpulkan bahwa saat ini persaingan di bidang kuliner terutama *Coffee Shop* sangat ketat, banyaknya jumlah *Coffee Shop* dari tahun ke tahun akan terus bertambah lagi bahkan hingga saat ini. Tingginya angka pertumbuhan *Coffee Shop* di Indonesia berdampak pada tingginya permintaan kebutuhan terhadap barista yang memiliki pengaruh penting terhadap reputasi dan berlangsungnya kegiatan operasional pada *Coffee Shop*.

Barista adalah suatu pekerjaan yang pekerjaannya membuat dan menyajikan sajian *coffee* maupun *non-coffee* kepada pelanggan. Dengan adanya perkembangan jaman dan meningkatnya minat dari kopi di kalangan masyarakat, *Coffee Shop* semakin banyak di Indonesia dengan penyajian kopi yang beraneka ragam. Dengan adanya hal tersebut tentunya dibutuhkan kemampuan khusus untuk membuat aneka sajian *coffee* maupun *non-coffee* karena setiap orang berbeda akan menghasilkan rasa yang berbeda juga meskipun peralatannya sama. Sebagai seorang barista, mereka bekerja dengan menyalurkan kemampuan yang mereka miliki untuk bisa menyajikan menu yang disediakan kepada pelanggan. Seorang barista harus memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang karakter dari setiap biji kopi, karakter menu yang disajikan, dan juga pengalaman yang tinggi agar mereka semakin terlatih. Setiap barista memiliki ciri khasnya masing-masing dalam menyajikan menu yang disediakan dan tentunya hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap karakter dan rasa yang dimiliki dari satu cangkir *coffee* maupun *non-coffee* yang disajikan. Dengan memiliki kemampuan yang tinggi, mereka akan mampu untuk menciptakan suatu rasa yang khas dari berbagai macam jenis sajian yang disajikan oleh barista tersebut.

Playful work design pada barista menjadi penting karena akan sangat berpengaruh untuk membuat *work engagement* dari karyawan menjadi tinggi. Barista yang menerapkan *playful work design* pada pekerjaannya akan berusaha untuk mendesain pekerjaan mereka menjadi menyenangkan dan menantang. Ketika barista menerapkan *designing fun* pada pekerjaan, mereka akan berusaha untuk memunculkan humor dan imajinasi untuk menciptakan suatu hiburan dan kesenangan bagi dirinya sendiri maupun rekan kerja selama aktivitas kerja. Ketika

mereka menerapkan *designing competition* pada pekerjaan mereka, mereka akan menetapkan target pribadi pada pekerjaan mereka. Mereka akan merasa tertantang untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, ketika mereka sudah berhasil menetapkan tujuan pribadi tersebut, mereka akan menjadi puas dan terikat dengan pekerjaan mereka.

Gambar 1. Bagan Penelitian



Atas dasar tersebut, maka perlu dilakukan penelitian pada bidang *hospitality industry* tentang seberapa besar Pengaruh *Playful Work Design* terhadap *Work Engagement* pada barista *Coffee Shop* di Kota Bandung. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar *playful work design* pada barista *Coffee Shop* di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar *work engagement* pada barista *Coffee Shop* di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *playful work design* terhadap *work engagement* pada barista *Coffee Shop* di kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis *multiple regression* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah barista *Coffee Shop* di Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *convenience sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *google form* yang dibagikan kepada responden. Pengolahan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *software* JASP, SPSS dan *microsoft excel*.

Pengukuran variabel *playful work design* diukur dengan *playful work design scale* (PWDS) oleh Scharp Bakker et al, pada tahun 2021 yang diadaptasi oleh peneliti. Item-item dalam PWDS dibentuk dari 2 aspek dari konsep *playful work design* yaitu *designing fun* dan

designing competition dengan jumlah keseluruhan 12 item. Pengukuran *work engagement* diukur dengan *Utrechts Work Engagement Scale-17* (UWES-17) oleh Schaufeli & Bakker (2003) yang diadaptasi oleh Sutisna, et al (2020). UWES-17 berisikan 17 item yang mengukur *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil skala psikologi yang disebarkan kepada barista pada *Coffee Shop*, peneliti memperoleh data mengenai tingkat *playful work design* dan *work engagement* pada barista *Coffee Shop* di Kota Bandung dengan uraian sebagai berikut:

Gambaran Tingkat *Playful Work Design* pada barista *Coffee Shop* di Kota Bandung

Tabel 1. Kategorisasi *Playful Work Design*

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Playful Work Design Rendah	4	4.00%
2	Playful Work Design Tinggi	96	96.00%
	Total	100	100.00%

Hasil perhitungan pada penelitian ini menunjukkan bahwa 96% barista memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa responden pada penelitian tersebut memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi. Dari adanya hal tersebut, dapat diketahui bahwa *playful work design* sudah banyak digunakan oleh karyawan. Meskipun begitu, hal tersebut belum teridentifikasi selama ini.

Gambaran Tingkat *Work Engagement* pada barista *Coffee Shop* di Kota Bandung

Tabel 2. Kategorisasi *Work Engagement*

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Work Engagement Rendah	4	4.00%
2	Work Engagement Tinggi	96	96.00%
	Total	100	100.00%

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan, barista yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi secara keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 96%. Hal tersebut sejalan dengan penelitian *work engagement* sebelumnya pada bidang *hospitality industry* yang dilakukan bahwa karyawan *hospitality industry* yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, mereka akan puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkah laku yang akan ditunjukkan pada pekerjaan pun akan menjadi positif dan mereka akan menginvestasikan banyak profesionalisme untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Pengaruh *Playful Work Design* (X) terhadap *Work Engagement* (Y)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	0.613	0.605	6.13894

a. Predictors: (Constant), Designing Competition, Designing Fun

b. Dependent Variable: Work Engagement

Tabel 4. Hasil Uji UNOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5791.741	2	2895.871	76.841	.000 ^b
	Residual	3655.598	97	37.687		
	Total	9447.339	99			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Designing Competition, Designing Fun

Tabel 5. Koefisien Determinasi Parsial

Model		Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
		Beta	Zero-order	
1	(Constant)			
	Designing Fun	0.290	0.666	19.30%
	Designing Competition	0.558	0.753	42.00%

Berdasarkan hasil analisis regresi pada penelitian ini ditemukan bahwa *playful work design* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* yaitu sebesar 61,3% artinya, karyawan secara proaktif meningkatkan energi, antusiasme, dan fokus mereka sehari-hari dengan menciptakan hal lucu dalam tugas mereka, membayangkan hal menyenangkan untuk diterapkan pada pekerjaan, menganggap tugas pekerjaan sebagai tantangan yang menarik, dan bersaing dengan diri mereka sendiri. Hasil pada penelitian ini menandakan bahwa ketika barista menerapkan *playful work design* pada pekerjaan, mereka akan memunculkan emosi positif yaitu *enthusiasm* terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan mempengaruhi tingkat *work engagement* mereka untuk menjadi lebih tinggi.

Playful work design dilakukan untuk membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi menyenangkan dan menantang. Barista yang berupaya untuk membuat pekerjaan mereka menjadi menyenangkan dan menantang akan memunculkan sebuah emosi positif [9]. Frederickson menyatakan bahwa pengalaman pengaruh positif mendorong individu untuk terlibat dengan lingkungan mereka dan mengambil bagian dalam aktivitas, banyak di antaranya adaptif untuk individu. *Enthusiasm* merupakan perasaan emosi positif pada individu ketika seseorang sangat tertarik pada sesuatu atau bersemangat dengan suatu hal dan menghabiskan waktu melakukannya atau belajar tentang hal yang ingin dipelajari. Ketika karyawan merancang pekerjaan mereka untuk menjadi menyenangkan dan menantang, mereka akan merasa penuh energi dan antusias.

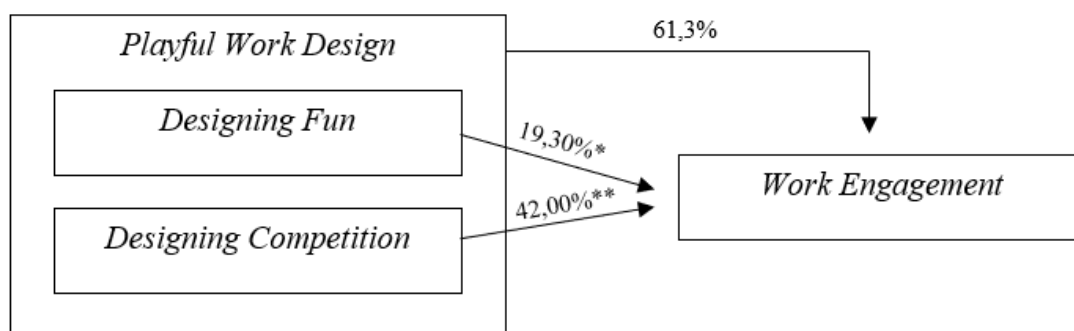
Pada hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial, aspek *designing competition* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* yaitu sebesar 42%. Hal tersebut menandakan bahwa barista lebih sering untuk merancang pekerjaan mereka untuk menjadi lebih menantang dibandingkan merancang pekerjaan mereka untuk menjadi lebih menyenangkan dengan berusaha untuk menyeimbangkan keterampilan yang mereka miliki dengan tantangan mereka selama bekerja. Ketika mereka melakukan hal tersebut, mereka akan merasa antusias terhadap pekerjaan dan tingkat *work engagement* pada barista tersebut akan semakin meningkat.

Designing competition mendorong emosi positif *enthusiasm* yang membuat barista

bersemangat dan tertantang untuk melakukan tugas pekerjaan mereka. Dalam tugas pekerjaannya, mereka akan berusaha untuk membuat target pencapaian seperti menyajikan beberapa pesanan dengan target waktu tertentu yang diseimbangkan dengan keterampilan mereka sehingga pelanggan bisa puas dengan pelayanan yang diberikan. Sementara itu, dilakukannya *designing fun* menciptakan suatu hal yang menyenangkan pada pekerjaan dan menimbulkan emosi positif berupa *enjoyment* yang membuat mereka senang dan gembira ketika melakukan pekerjaan. Barista memiliki tingkat *designing competition* yang tinggi dibandingkan dengan *designing fun* untuk membuat tugas pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih efektif dan membuat pelanggan puas dengan pelayanan yang diberikan. Sifat pekerjaan pada barista mengarah kepada memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan sehingga barista lebih antusias untuk bisa menyetarakan keterampilan yang mereka miliki dengan tujuan mereka dalam mengutamakan *quality of service* sehingga mereka menjadi lebih tertantang dibandingkan dengan membuat pekerjaan mereka menjadi lebih menyenangkan untuk dilakukan.

Barista yang memiliki tingkat *designing competition* yang tinggi akan berusaha untuk mempertahankan kinerja terbaik mereka. Mereka akan merasa tertantang untuk memacu diri mereka dalam mencapai prestasi yang lebih baik dalam pekerjaan. Hal tersebut dilakukan oleh barista bukan karena perintah yang diberikan oleh perusahaan, namun hal tersebut dilakukan karena mereka menikmati proses yang mereka lakukan untuk mencapai prestasi yang lebih baik sebagai seorang barista. Selain itu, mereka akan antusias untuk mendorong diri mereka dengan mempelajari tentang ilmu dan teknik mengenai penyajian kopi. Mereka akan merasa tertantang ketika mereka menyetarakan kemampuan dengan tujuan pribadi yang ingin mereka capai. Dengan adanya perilaku yang ditunjukkan oleh barista tersebut, mereka akan merasa puas dan terus mempelajari hal baru lainnya sehingga dapat diketahui bahwa barista tersebut memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Gambar 2. Bagan Hasil Pengolahan Data



D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Barista *Coffee Shop* di Kota Bandung memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi yaitu sebesar 96%.
2. Barista *Coffee Shop* di Kota Bandung memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi yaitu sebesar 96%.

3. Secara simultan, dari hasil analisis data *playful work design* memberikan pengaruh yang besar terhadap *work engagement* pada barista *Coffee Shop* di Kota Bandung yaitu sebesar 61,3%.
4. *Designing competition* memberikan kontribusi paling besar dan signifikan (42,00%) terhadap *work engagement*.

Acknowledge

Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing, Hendro Prakoso, Drs., M. Si., Psikolog dan Rizka Hadian Permana, S. Psi., M. Psi., Psikolog serta pihak Barista *Coffee Shop* di Kota Bandung yang turut membantu dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Scharp, Y. S., Bakker, A. B., Breevaart, K., Kruup, K., & Uusberg, A. (2020). *Playful Work Design: Conceptualization, Measurement, and Validity*. Human Relations.
- [2] Skowronski, M. (2012). *When the bored behave badly (or exceptionally)*. Emerald Insight.
- [3] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- [4] Bakker, A. B., Scharp, Y. S., Breevaart, K., & de Vries, J. D. (2020). *Playful Work Design: Introduction of a New Concept*. The Spanish Journal of Psychology.
- [5] Tsaour, S.-H., Hsu, F.-S., & Lin, H. (2019). *Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital*. International Journal of Hospitality Management.
- [6] Johanson, M. M., & Woods, R. (2008). *Recognizing the Emotional Element in Service Excellence*. Hotel Management.
- [7] Karatepe, O. M. (2015). *The Effects of Family Support and Work Engagement on Organizationally Valued Job Outcomes*. Journal of Tourism.
- [8] Jatnika, A. (2021, December 14). Retrieved from Kompas.com: <https://money.kompas.com/read/2021/12/14/190144726/kemenperin-sebut-ekspor-industri-makanan-dan-minuman-melonjak-52-persen>.
- [9] Frederickson, B., & Joiner, T. (2002). *Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being*. Psychological Science.
- [10] Cholilah, Indah Roziah, Sulistiyowati, Anugrah (2022). Gratitude dan Psychological Well Being pada Penyintas Covid-19. Jurnal Riset Psikologi 2(2). 115-122.