



**DAMPAK RESILIENSI DAN SELF EFFICACY TERHADAP DUKUNGAN
SOSIAL DALAM MENINGKATKAN KETERIKATAN KERJA
PERAWAT PASCA LAYANAN COVID-19**

Muhammad Yazamul Insan, Dian Yulis Wulandari,

Nadhiea Ramdhany, Siti Maurizka Chairunisa

Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa resiliensi dan Self Efficacy terhadap keterikatan kerja perawat dengan dukungan sosial sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Martha Friska Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Keterikatan kerja adalah keadaan di mana seseorang merasa terikat pada pekerjaan mereka dan merasa memiliki keterlibatan emosional yang kuat dalam pekerjaan tersebut. Selama memberikan pelayanan Covid-19, perawat seringkali merasakan beban kerja yang berat dan sangat melelahkan. Mereka harus bekerja dalam jangka waktu yang lama dan dalam situasi yang menegangkan, yang dapat meningkatkan tingkat kelelahan dan ketegangan fisik dan mental perawat. Dengan meneliti hubungan antara resiliensi dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja perawat serta peran dukungan sosial dalam memediasi hubungan tersebut, diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan keterikatan kerja perawat dan membantu perawat menghadapi stres dan tekanan dalam pekerjaannya dengan demikian perawat tetap bertahan dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Sampel pada penelitian ini sebanyak 130 perawat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Structural Equation Model menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian ini adalah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, resiliensi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap dukungan sosial, dan keterikatan kerja. Sedangkan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap dukungan sosial, dan keterikatan kerja. Pada pengaruh langsung atau tidak langsung tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Resiliensi terhadap keterikatan kerja dengan di moderasi dukungan sosial terdapat pengaruh tidak langsung antara self efficacy terhadap keterikatan kerja dengan di moderasi dukungan sosial.

Kata Kunci: Keterikatan kerja, Resiliensi, Self Efficacy, Dukungan Sosial.

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja perawat pasca layanan COVID merujuk pada seberapa besar perawat merasa terikat pada pekerjaan mereka setelah pandemi COVID-19 berakhir. Setelah mengalami pandemi COVID-19 yang melelahkan, stres dan beban kerja yang tinggi, keterikatan kerja perawat mungkin menjadi menurun. Perawat mungkin mengalami kelelahan fisik dan emosional, yang dapat mempengaruhi keterikatan mereka pada pekerjaan mereka. Namun, di sisi lain, beberapa perawat mungkin merasa lebih terikat pada pekerjaan mereka setelah mengalami pandemi COVID-19 karena merasa penting dalam memberikan perawatan dan dukungan kepada pasien yang terkena COVID-19. Studi tersebut menunjukkan bahwa perawat perlu mendapatkan dukungan emosional dan psikologis dari manajemen dan rekan kerja mereka untuk mempertahankan keterikatan kerja dan mengatasi beban kerja yang tinggi. (Widodo et.al, 2020)

Selama pandemi COVID-19, perawat di seluruh dunia berada di garis depan perang melawan virus yang mematikan ini. Menurut World Health Organization (WHO, 2020), perawat berperan kunci dalam menangani pasien yang terinfeksi, menjalankan tugas-tugas medis, dan memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarga mereka. Bahkan, peran mereka dalam mengatasi pandemi ini tidak dapat diabaikan, karena tanpa dedikasi dan kerja keras mereka, sistem kesehatan global mungkin akan jatuh.

Namun, tugas ini tidak datang tanpa tantangannya sendiri. Menurut studi oleh Pappa et al. (2020), banyak perawat melaporkan peningkatan stres, kecemasan, dan gejala depresi selama pandemi. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, ketakutan terinfeksi atau menularkan infeksi kepada keluarga, dan kurangnya perlengkapan pelindung diri (PPE) yang

memadai menjadi beberapa alasan keterikatan kerja mereka. Meskipun demikian, banyak perawat tetap bekerja dengan sepenuh hati, menunjukkan profesionalisme, ketekunan, dan rasa tanggung jawab yang luar biasa.

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Martha Friska Multtuli Medan, Rumah Sakit Martha Friska adalah salah satu Rumah Sakit Umum layanan COVID-19 yang terletak di Kota Medan. RSUD Martha Friska mulai beroperasi pada tanggal 24 Juli 2010.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa 94,7% perawat merasa stres selama pandemi COVID-19 dan 83,6% mengalami kelelahan mental. Selain itu, 75,9% perawat merasa khawatir akan terinfeksi COVID-19 saat bekerja dan 66,7% mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarga mereka.

Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah Resiliensi. Karakteristik Pribadi seperti status psikologis, identitas kerja dan kepribadian, kemampuan ketahanan, dan *work spirituality* mempengaruhi *work engagement* (Iqbal et.al, 2020). Resiliensi sebagai kemampuan untuk beradaptasi secara efektif dengan stres dan tekanan. Resiliensi melibatkan kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan emosional, mental, dan fisik dalam menghadapi tantangan. (Southwick & Charney, 2018). Pandemi COVID-19 telah menghadirkan tantangan yang besar bagi perawat, baik dari segi fisik maupun mental. Perawat diharuskan bekerja dalam kondisi yang sangat berat, dengan risiko tertular COVID-19 yang tinggi dan jumlah pasien yang meningkat dengan cepat. Namun demikian, perawat terus berjuang dan memberikan perawatan terbaik bagi pasien.

Profesi perawat merupakan profesi yang menuntut, dan masa

pandemi COVID-19 telah menambahkan tekanan lebih lanjut pada perawat. Dalam konteks ini, peran perawat sangat penting dalam mempengaruhi resiliensi diri. Perawat yang mampu menjaga dan meningkatkan resiliensi mereka, terutama dalam menghadapi tantangan pandemi, dapat lebih efektif dalam mengatasi stres dan mendukung kesehatan mental mereka. Resiliensi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber dukungan, mempraktikkan teknik manajemen stres, dan mencari bantuan profesional jika diperlukan. Menurut Ann Masten (2018) resiliensi sebagai Kapasitas sistem yang baik untuk beradaptasi dengan gangguan, mengatasi tantangan, dan memanfaatkan

Disamping itu faktor lainnya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* perawat selama pandemi COVID-19 adalah keyakinan perawat dalam kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan tugas yang diberikan selama pandemi. *Self efficacy* perawat sangat penting selama pandemi COVID-19 karena dapat mempengaruhi kinerja perawat, kesejahteraan psikologis, dan Dukungan Sosial. Menurut Norman dan Halcomb (2020) *Self efficacy* perawat pasca pandemi COVID-19 dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis. Pasca pandemi COVID-19, perawat dapat mengalami tekanan psikologis yang berkelanjutan, seperti gejala stres pasca-trauma dan kelelahan fisik dan mental. Namun, perawat yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi dapat lebih mudah beradaptasi dan pulih dari stres tersebut.

Dukungan sosial sangat penting untuk kesehatan fisik dan mental seseorang. Menurut Laburge et.al, (2021) Dukungan sosial dapat memberikan rasa kepercayaan diri dan pengakuan atas kerja keras dan pengorbanan yang mereka lakukan selama pandemi. dukungan sosial dari keluarga dan teman-teman dapat

membantu mengurangi tingkat stres pada perawat yang merawat pasien COVID-19 (Zhang et.al, 2020).

Dalam situasi pandemi COVID-19, dukungan sosial menjadi hal yang sangat penting bagi para perawat. Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai bantuan material, emosional, atau informasi yang diberikan oleh individu atau kelompok kepada individu lain dalam menghadapi situasi stres (House, 1981). Dalam konteks ini, perawat yang merupakan frontline dalam penanganan pasien COVID-19 membutuhkan dukungan sosial yang kuat untuk menghadapi tekanan kerja yang luar biasa, baik dari kolega, lembaga kesehatan, keluarga, maupun masyarakat luas. Studi oleh Mo, Y. et al. (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif dalam mengurangi Self Efficacy dan burnout di kalangan perawat selama pandemi COVID-19.

Keterikatan kerja perawat pasca layanan COVID-19 menjadi topik yang semakin penting untuk dibahas seiring dengan menurunnya jumlah kasus COVID-19 yang terjadi di seluruh dunia. Sebagai pekerja kesehatan yang berada di garis depan dalam memberikan layanan kesehatan selama pandemi COVID-19, perawat dihadapkan pada tekanan dan tantangan yang besar, seperti beban kerja yang meningkat, kekurangan sumber daya, dan risiko terkena COVID-19. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa keterikatan kerja perawat menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kualitas layanan kesehatan yang diberikan dan kesejahteraan perawat itu sendiri

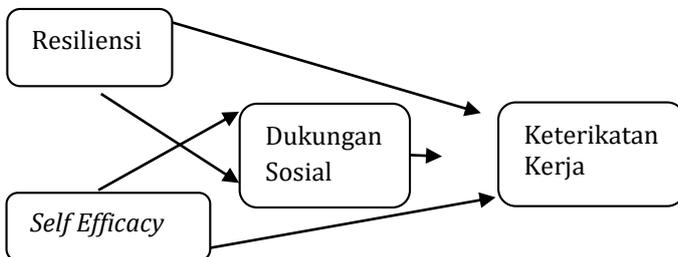
Secara keseluruhan, keterikatan kerja perawat pasca layanan COVID-19 merupakan isu penting yang harus diperhatikan oleh pengambil kebijakan kesehatan dan manajer rumah sakit. Perlu ada upaya untuk mengurangi beban kerja perawat, meningkatkan dukungan sosial, dan memperkuat *self-*

efficacy perawat untuk membantu meningkatkan keterikatan kerja mereka. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan dan kesejahteraan perawat itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (Resiliensi dan *Self Efficacy*), 1 variabel terikat (Keterikatan kerja), dan 1 variabel intervening (Dukungan sosial).

Populasi penelitian ini adalah perawat RS Martha Friska Mutatuli Medan yaitu 159 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang disurvei atau mewakilinya (Arikunto, 2018) Untuk mendapatkan sampel yang representatif dari populasi, penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* (Arikunto, 2018). Teknik tersebut dapat ditarik Sampel yaitu 130 orang dengan kondisi yang telah ditentukan yaitu RSU Martha Friska Medan yang telah bekerja minimal 3 tahun. Hal ini dikarenakan dalam penanganan pasien covid telah ditentukan perawat memiliki pengalaman kerja yang cukup, kualitas perawat yang lebih baik dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang dampak jangka Panjang Covid – 19.

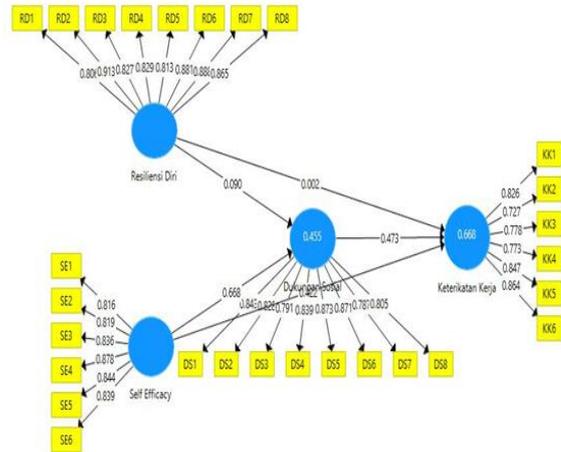


Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Metode Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan pengolahan data menggunakan *Smart PLS* untuk melihat sejauh mana pengaruh

Resiliensi, *self efficacy*, dukungan sosial, dan keterikatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Outer Loadings



Gambar 2 : Outer Loading

Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai outer loading untuk masing-masing indikator > 0.70. Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa semua nilai outer loading > 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa sudah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 1: Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STD EV	T Statistic (O/STD EV)	P Values
Resiliensi Diri → Dukungan Sosial → Keterikatan Kerja	0,042	0,046	0,048	0,892	0,373
Self Efficacy → Dukungan Sosial → Keterikatan Kerja	0,316	0,321	0,087	3,647	0,000

Sumber Tabel : Data Diolah Penulis 2023

Pada tabel 3 pada nilai P Values Resiliensi Diri → Dukungan Sosial → Keterikatan Kerja sebesar 0,373 hal ini berarti Tidak terdapat pengaruh tidak langsung pada Resiliensi Diri terhadap Keterikatan Kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel intervening. Sedangkan pada nilai P Values *Self*

Efficacy → Dukungan Sosial → Keterikatan Kerja sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan 5% Terdapat pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel intervening.

Evaluasi Model Structural

Tabel 2: Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Sosial → Keterikatan Kerja	0,473	0,480	0,115	4,093	0,000
Resiliensi Diri → Dukungan Sosial	0,090	0,094	0,091	0,991	0,322
Resiliensi Diri → Keterikatan Kerja	0,002	0,002	0,074	0,028	0,977
Self Efficacy → Dukungan Sosial	0,668	0,669	0,069	9,627	0,000
Self Efficacy → Keterikatan Kerja	0,422	0,415	0,122	3,459	0,001

Sumber Tabel : Data Diolah Penulis 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa pada dukungan sosial terhadap keterikatan kerja dengan nilai T Statistic 4,039 dengan nilai P Value 0.000, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap keterikatan kerja. Pada resiliensi diri terhadap dukungan sosial dengan nilai T Statistic 0,991 dengan nilai P Value 0.322, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara resiliensi diri terhadap dukungan sosial. pada resiliensi diri terhadap keterikatan kerja dengan nilai T Statistic 0,028 dengan nilai P Value 0.977, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara resiliensi diri terhadap keterikatan kerja. Pada *self efficacy* terhadap dukungan sosial dengan nilai T Statistic 9,627 dengan nilai P Value 0.000, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan *self efficacy* terhadap dukungan sosial. Pada *self efficacy* terhadap dukungan sosial

dengan nilai T Statistic 3,459 dengan nilai P Value 0.001, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan *self efficacy* terhadap keterikatan kerja.

Dukungan Sosial terhadap keterikatan kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t statistic untuk dukungan sosial terhadap keterikatan kerja perawat sebesar 4,039 dengan p-value 0,00. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan 5%, p-value bernilai lebih kecil sehingga Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial terhadap keterikatan kerja. Besarnya pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja sebesar 0,473. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik dukungan sosial perawat maka semakin baik pula keterikatan kerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian (Prasetyo dan Dian, 2022)

Resiliensi diri terhadap Dukungan sosial

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t statistic untuk dukungan sosial terhadap keterikatan kerja perawat sebesar 0,991 dengan nilai P Value 0.322. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan 5%, p-value bernilai lebih besar sehingga Ho diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari resiliensi terhadap dukungan sosial. Besarnya pengaruh resiliensi terhadap dukungan sosial sebesar 0,090. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik resiliensi diri perawat perawat akan memiliki kemampuan dalam beradaptasi dengan dukungan sosial yang tinggi.

Resiliensi diri terhadap Keterikatan Kerja.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t statistic untuk

dukungan sosial terhadap keterikatan kerja perawat sebesar 0,028 dengan nilai P Value 0.997. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan 5%, p-value bernilai lebih besar sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari resiliensi terhadap keterikatan kerja. Besarnya pengaruh resiliensi terhadap keterikatan kerja sebesar 0,002. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik resiliensi diri perawat maka semakin baik pula keterikatan kerja perawat.

Self Efficacy terhadap Dukungan sosial

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap dukungan sosial perawat sebesar 9,627 dengan p-value 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan 5%, p-value bernilai lebih kecil sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap dukungan sosial. Besarnya pengaruh dukungan *self efficacy* terhadap dukungan sosial sebesar 0,668. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik *self efficacy* perawat akan memiliki kemampuan dalam beradaptasi dengan dukungan sosial yang tinggi.

Self Efficacy terhadap keterikatan kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap keterikatan kerja perawat sebesar 3,459 dengan p-value 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan 5%, p-value bernilai lebih kecil sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap keterikatan kerja. Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap keterikatan kerja sebesar 0,422. Koefisien jalur yang bernilai

positif menunjukkan semakin baik *self efficacy* perawat maka semakin baik pula keterikatan kerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian (Maharani, 2020)

Resiliensi terhadap keterikatan kerja dengan di moderasi dukungan sosial

Pada penelitian ini nilai P Value 0,373 Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Resiliensi terhadap keterikatan kerja dengan di moderasi dukungan sosial. Temuan ini menunjukkan dukungan sosial tidak terbukti memediasi pengaruh Resiliensi terhadap keterikatan kerja. Dalam hal ini resiliensi hanya menjadi variabel bebas yang memperlihatkan bahwa mempengaruhi secara langsung keterikatan kerja.

Self Efficacy terhadap keterikatan kerja dengan di moderasi dukungan sosial

Pada penelitian ini nilai P Value 0,000 terdapat pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap keterikatan kerja dengan di moderasi dukungan sosial. Temuan ini menunjukkan dukungan sosial terbukti memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap keterikatan kerja.

SIMPULAN

Dukungan sosial terhadap keterikatan kerja dengan nilai T Statistic 4,039 dengan nilai P Value 0.000, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap keterikatan kerja. Pada resiliensi diri terhadap dukungan sosial dengan nilai T Statistic 0,991 dengan nilai P Value 0.322, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara resiliensi diri terhadap dukungan sosial. pada resiliensi diri terhadap keterikatan kerja dengan nilai T Statistic 0,028 dengan nilai P Value 0.977, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara

resiliensi diri terhadap keterikatan kerja. Pada *self efficacy* terhadap dukungan sosial dengan nilai T Statistic 9,627 dengan nilai P Value 0.000, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan *self efficacy* terhadap dukungan sosial. Pada *self efficacy* terhadap dukungan sosial dengan nilai T Statistic 3,459 dengan nilai P Value 0.001, hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan *self efficacy* terhadap keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and.pdf. *Journal of Marketing Research*, XVIII(February), 39-50.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2020). Work engagement, job satisfaction and employee performance: A meta-analytic review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(2), 225-256.
- Labrague, L. J., de Los Santos, J. A. A., Falguera, C. C. M., & Nisalawa, C. R. (2021). Predictors and prevalence of compassion fatigue among nurses treating COVID-19 patients. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 1170-1177.
- Maharani, R. (2020), Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan optimism terhadap keterikatan karyawan dengan masa kerja sebagai variabel intervening Pada Perawat Inap di RST Wijayakesuma, *Skripsi*. Universitas Jenderal Soedirman.
- Memon, M. et. al. 2021. PLS-SEM Statistical Programs: A Review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*. 5(1) : i-xiv
- Norman, J., & Halcomb, E. (2020). Mental health and COVID-19: Implications for nursing. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15-16), 2756-2757. doi: 10.1111/jocn.15318
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 1-40
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. Cambridge University Press.
- Wicaksano, P.E. & Wulandaru, D.R. (2020), Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Keterikatan Pekerjaan dan Intensi Retensi Pekerjaan Tenaga Kesehatan (Nakes) di Pulau Jawa Saat Masa Pandemi Covid 19, *Skripsi*. Universitas Gadjah Mada.
- Widodo, S., Setiawan, A., & Sutopo, H. (2020). Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Moewardi. *Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(2), 155-161
- Wong, K.K.K. (2013) Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In: Homburg, C., Klarmann, M. and Vomberg, A.E., Eds., *Handbook of Market Research*, Springer, Cham, 1-47
- Zhang, W. R., Wang, K., Yin, L., Zhao, W. F., Xue, Q., Peng, M., ... & Li, W. J. (2020). Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the COVID-19 epidemic in China. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89(4), 242-250.