

Analisa Kinerja Awak Kapal : Stress Kerja, Konflik Kerja dan Pengaturan Jam Istirahat

Arika Palapa¹, Detri Anwar²

¹Dosen Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara, email:arika@poltekpelsulut.ac.id

²Dosen Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara, Email:

Corresponding author: Arika Palapa

Abstrak: Kinerja adalah hasil yang dapat diukur dari seberapa efektif dan efisien sumber daya manusia atau sumber daya lainnya bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan cara yang baik dan menguntungkan. Untuk menghadapi tantangan kompetitif, kru kapal melakukan peningkatan sumber daya manusia (SDM). Namun, banyak faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja awak kapal. Jika suatu perusahaan memiliki staf yang baik, kemungkinan besar kinerjanya juga akan meningkat, karena ada korelasi yang kuat antara kinerja individu dan kelompok dengan kinerja perusahaan. Studi ini menyelidiki penelitian sebelumnya tentang tiga komponen yang mempengaruhi kinerja awak kapal: stres kerja, konflik kerja, dan pengaturan jam istirahat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat hipotesis tentang bagaimana ketiga komponen tersebut mempengaruhi kinerja awak kapal. Artikel ini mereview faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Awak Kapal, yaitu **Stress Kerja**, **Konflik Kerja** dan **Pengaturan Jam Istirahat**. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) **Stress Kerja** berpengaruh terhadap **Kinerja Awak Kapal**; 2) **Konflik Kerja** berpengaruh terhadap **Kinerja Awak Kapal**; dan 3) **Pengaturan Jam Istirahat** berpengaruh terhadap **Kinerja Awak Kapal**.

Keyword: **Kinerja Awak Kapal**, **Stress Kerja**, **Konflik Kerja** dan **Pengaturan Jam Istirahat**

LATAR BELAKANG

Kinerja adalah hasil yang dapat diukur dari seberapa efektif dan efisien sumber daya manusia atau sumber daya lainnya bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan cara yang baik dan menguntungkan. Jadi, perusahaan pelayaran berlomba-lomba untuk meningkatkan pelayanan dan sumber daya manusia. Untuk menghadapi tantangan kompetitif, kru kapal melakukan peningkatan sumber daya manusia (SDM). Kinerja didefinisikan sebagai "hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna", menurut Flippo (2005:28).

Awak kapal (ABK) membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang tinggi untuk menangani berbagai situasi. Tetapi pekerjaan ini juga dapat menyebabkan stres kerja yang besar. Awak kapal harus memperhatikan komponen yang mempengaruhi kinerja mereka karena stres kerja, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat, konflik kerja, dan pengaturan jam istirahat yang tidak tepat. Stres yang disebabkan oleh tempat kerja dapat memengaruhi perilaku keselamatan karyawan, menurut pakar. Lu dan Kuo (2015) menemukan bahwa ada korelasi yang signifikan antara perilaku keselamatan dan stres kerja.

Selain itu, Riyadina (2007) menemukan hubungan antara stres kerja dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga kinerja awak kapal, penting untuk memperhatikan komponen yang mempengaruhi stres kerja. Konflik kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja awak kapal. Konflik kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti perbedaan pendapat, perbedaan tujuan, dan perbedaan gaya kerja. Konflik kerja berdampak pada kinerja awak kapal, jadi penting untuk mengetahui cara mengatasi konflik kerja dengan baik. Pengaturan jam istirahat juga mempengaruhi kinerja awak kapal; jam istirahat yang tidak tepat dapat menyebabkan stres kerja dan mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa awak kapal memiliki jam istirahat yang tepat dan dapat beristirahat dengan baik. Penelitian ini akan mempelajari hal-hal seperti stres kerja, konflik kerja, dan pengaturan jam istirahat yang mempengaruhi kinerja awak kapal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor ini berhubungan dengan kinerja awak kapal dan untuk memberikan rekomendasi bagi perusahaan kapal tentang cara meningkatkan kinerja awak kapal.

Berdasarkan konteks sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk mengetahui bagaimana stress kerja mempengaruhi kinerja awak kapal; (2) untuk mengetahui bagaimana konflik kerja mempengaruhi kinerja awak kapal; dan (3) untuk mengetahui bagaimana pengaturan jam istirahat mempengaruhi kinerja awak kapal.

KAJIAN TEORI

Kinerja Awak Kapal

Menurut Mangkunegara (2005: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Selanjutnya, Sulistiyani (2003: 223) menyatakan bahwa kinerja seseorang adalah kombinasi dari kemampuan, upaya, dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerja seseorang. Kinerja, atau prestasi kerja, menurut Hasibuan (2003:34) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada waktu, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Stress Kerja

Robbins, menurut teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019: 15), mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi stres yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik seseorang. Setiap orang pasti pernah mengalami efek stres kerja di suatu titik dalam hidup mereka, dan itu adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari. Berdasarkan apa yang disebutkan di atas, dapat dikatakan bahwa stres adalah reaksi seseorang terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan mereka. Interaksi manusia-pekerjaan yang menyebabkan perilaku yang menyimpang dari aktivitas biasa dikenal sebagai stres kerja. Robbins (dalam Uzzah Roni Amalia, I Wayan Suwendra, I Wayan Bagia, 2016) mengatakan bahwa ada lima tanda stres kerja: tuntutan tugas dan tanggung jawab, tuntutan peran, tuntutan antar individu, tuntutan struktur organisasi, dan tuntutan kepemimpinan organisasi.

Konflik Kerja

Menurut Sunyoto (2012), "menjelaskan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian di dalam organisasi dari dua belah pihak atau lebih yang muncul dikarenakan mereka harus memanfaatkan sumber daya yang langka dengan bersama-sama atau melaksanakan kegiatan

secara bersama maupun karena status, nilai-nilai, tujuan, dan persepsi", dan Mangkunegara (2015) menyatakan, "menjelaskan bahwa konflik kerja adalah pertentangan antara individu maupun kelompok yang berkepentingan untuk mencapai tujuan Konflik yang terjadi di dalam organisasi adalah normal dan tidak dapat dihindari. Namun, konflik juga bisa membantu organisasi. Konflik di antara karyawan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi mereka. Ada beberapa manfaat atau fungsional lain yang diperoleh dari konflik tersebut. Menurut Fitriana (2013), ada empat tanda konflik kerja: miskomunikasi; tujuan yang berbeda; perbedaan persepsi atau penilaian; dan kurangnya ketergantungan pada tugas.

Pengaturan Jam Kerja

Depdikbud mendefinisikan pengaruh sebagai "daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang", menurut KBBI (1991). Pengaruh didefinisikan sebagai kekuatan yang ada atau muncul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya, yang berkuasa atau berkekuatan dan berdampak pada orang lain, menurut W JS (1986). Manajemen, menurut James (1982), adalah proses pencernaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen, sebagai ilmu pengetahuan, juga bersifat universal dan menggunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis yang mencakup konsep-konsep, kaidah, dan prinsip. Semua organisasi membutuhkan manajemen karena tanpanya, semua upaya akan sia-sia dan mencapai tujuan akan lebih sulit. Handoko (2008) menyatakan bahwa manajemen diperlukan untuk tiga alasan utama: 1) untuk mencapai tujuan 2) untuk menjaga keseimbangan antara tujuan yang bertentangan 3) untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Dalam hal manajemen jam istirahat, fungsi manajemen bertanggung jawab untuk mengorganisasi dan mengawasi jumlah jam kerja setiap kru kapal sehingga sesuai dengan MLC 2006 dan tidak mengalami overtime, yang menghasilkan efisiensi dan efektivitas.

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Murdani, R. Aby Iskandar (2019)	Pengaturan Jam Istirahat dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal	Pengaturan Jam Istirahat berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal
2	Indah Purnaningratri at all (2022)	Stress Kerja & Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal	Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Awak Kapal
3	Sarah Yan Azizah (2022)	Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal	Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal	Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal

.4	Cristine Julvia (2016)	Stress Kerja, Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal	Stress Kerja & Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal	-
.5	MUHAMMAD, DIPO RASYID (2023)	Rest Hour dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal	Rest Hour berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal
6	Ilham Syuhada & Wan Rizca Amelia (2021)	Konflik Kerja Dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal	Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal	Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (*library research*). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal

Stres kerja adalah emosi yang dialami seseorang karena pekerjaannya. Jika tidak ditangani dengan baik, stres dapat menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerjanya. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja awak kapal: Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap kinerja awak kapal; lebih tinggi tingkat stres kerja, lebih buruk kinerja awak kapal. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara stres kerja dan kinerja awak kapal. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa tingkat stres kerja memengaruhi kinerja awak kapal; semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin buruk kinerja awak kapal. Oleh karena itu, temuan penelitian ini mendukung hipotesis yang diuraikan dan mendukung temuan peneliti sebelumnya. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk awak kapal. Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber dan mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

Stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja awak kapal. Sumber stres yang beragam dapat menurunkan produktivitas, kualitas kerja, dan kesejahteraan karyawan. Untuk mengatasi dampak negatif stres, diperlukan strategi manajemen stres yang efektif, perbaikan lingkungan kerja, dan implementasi kebijakan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, merasa lebih bahagia, dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap operasi kapal secara keseluruhan.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal

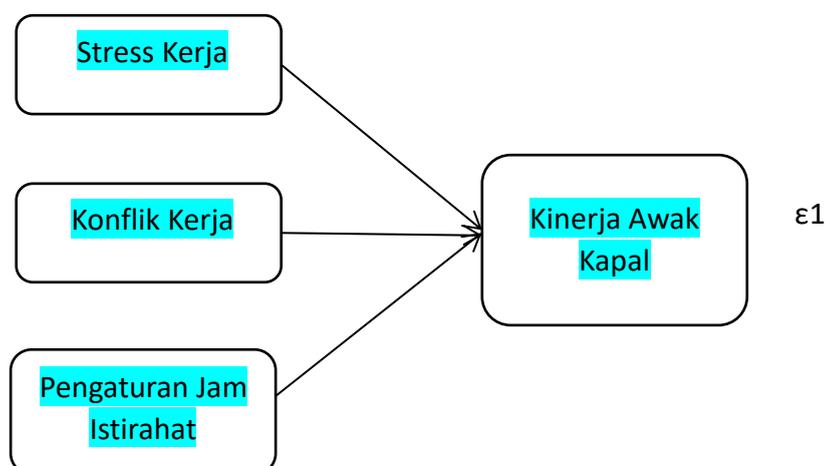
Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya karena konflik kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja awak kapal dan memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja awak kapal. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja. Ini juga dapat didasarkan pada bagaimana responden yang menjawab kuesioner setuju dengan ciri-ciri variabel konflik kerja, yang meliputi perselisihan antar individu, kesalahan komunikasi, persaingan dalam mencapai prestasi, dan inovasi baru untuk perusahaan. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja di atas kapal dapat mempengaruhi kualitas kerja, baik naik atau turun, tergantung pada penyebab konflik. Konflik di atas kapal dapat bersifat positif atau negatif tergantung pada situasi persaingan.

3. Pengaruh Pengaturan Jam Istirahat terhadap kinerja awak kapal

Pengaturan jam istirahat atau rest hour Penggunaan rest hour management di atas kapal dalam pelaksanaannya telah menggunakan program yang telah disediakan Hambatan yang terjadi dalam penggunaan rest hour management terhadap kinerja crew kapal terjadi karena kurangnya jam istirahat sehingga menyebabkan kinerja awak kapal akan menurun, keselamatan kerja awak kapalakanterancam,dankesehatanawakkapalakanmenurunsehingga akan terjadi hal hal seperti mudah lelah, terjadinya kecelakaan kerja, dan terjadi sakit. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penggunaan rest hour management di atas kapal belum diterapkan dengan maksimal. Pelaksanaan yang terjadi di atas kapal yaitu dilaksanakannya pengorganisasian jam kerja, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, dibuatnya jurnal kerja harian awak kapal, dibuatnya jadwal kerja harian, dibuatnya prosedur kerja harian, dibuatnya jurnal kecelakaan kerja, dibuatnya daftar overtime.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, **Stress Kerja**, **Konflik Kerja**, dan **Pengaturan Jam Istirahat** berpengaruh terhadap **Kinerja Awak Kapal**. Selain dari tiga variabel eksogen ini yang memengaruhi **Kinerja Awak Kapal**, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah: Kompensasi (Murdani, R. Aby Iskandar, 2019), Kepuasan Kerja (Indah Purnaningratri at all 2022), Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi (Sarah Yan Azizah , 2022), Semangat Kerja (Ilham Syuhada & Wan Rizca Amelia 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. **Stress Kerja** berpengaruh terhadap **Kinerja Awak Kapal**.
2. **Konflik Kerja** berpengaruh terhadap **Kinerja Awak Kapal**.
3. **Pengaturan Jam Istirahat** berpengaruh terhadap **Kinerja Awak Kapal**.

SARAN

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi **Kinerja Awak Kapal**, selain dari **Stress Kerja**, **Konflik Kerja**, dan **Pengaturan Jam Istirahat** pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi **Kinerja Awak Kapal** selain yang variabel yang di teliti pada artikel ini. Faktor lain tersebut seperti Kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja diatas kapal.

Bibliography

- [1] Fernando, D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel (Studi Empiris Pada Umkm Kota Magelang).
- [2] Fitriana, Y. R. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.
- [3] Ghozali. (2011). Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [4] Ghozali, I. (2011). Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi Kelima.Semarang : Universitas Diponegoro. .
- [5] Hamidah Nayati Utami, Y. M. (2016). Analisis FaktorFaktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang).
- [6] I Putu Suartana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. E-Jurnal Manajemen, 864.
- [7] Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada Cv.Meubele Berkah Tangerang.
- [8] Laili, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [9] Laily Nurida Safitri, M. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja . 15.

- [10] Lestari, W. F. (2020). (Pengaruh Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Unit Corporate Legal & Compliance Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk).
- [11] Mokodompis, H. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara .
- [12] Muhamad Rosidhan Anwari, B. S. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkomsel Branch Malang) .
- [13] Nasrudin, E. (2010). Psikologi Manajemen. Bandung: Cv. Pustaka Setia (Anggota Ikapi Jabar) .
- [14] Nasution, I. R. (2016). Analisis Rasio Leverage Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- [15] Nasution, M. A. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan .
- [16] Nasyadizi Nilamsar Noor, K. R. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabang Jember Di Surabaya).
- [17] Nayati, M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang).
- [18] Nusran, L. D. (2019). .Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.
- [19] Permatasari, P. (2018). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pikiran Rakyat Bandung". Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana).
- [20] Purnomo, Y. H. (2014). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Cekeran Midun Bandung.
- [21] Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Jurnal Abdi Ilmu, 12(2), 64–74.
- [22] Saepuloh, G. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Perfeksionisme Multidimensional Sebagai Salah Satu Instrumen Pemanduan Bakat Psikologis Pada Atlet.
- [23] Saptiwi, R. U. (2006). Peningkatan Kualitas Personil Karyawan Melalui Upaya Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pt. Aksara Solopos.
- [24] Sedarmayanti, I. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Customer Care Yang Menerapkan Work From Home Di Bidang Kesehatan.
- [25] Setyawan, A. F. (2021). Analisis Hubungan Kesiapan Alat Dan Disiplin Kerjaterhadap Proses Bongkar Muat Di Pelabuhan Tanjung Intan, Cilacap.
- [26] Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D."
- [27] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Alfabeta, Bandung.
- [28] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis (Vol. 18) , Alfabeta, Jakarta.
- [29] Sujarweni, W. (2014). Metodologi Penelitian, Pt. Pustaka Baru, Yogyakarta.
- [30] Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Buku Seru.
- [31] Syamsurizal, S. (2017). Pengaruh Job Stres Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance.

- [32] Uzzah Roni Amalia ., I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [33] Wiwoho, G. S. (2021). Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa.
- [34] Wiwoho, G. S. (2021). Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa.
- [35] Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 1022.
- [36] Yurina Khusnal Amaliyyah, N. K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kota Malang.