

## **KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), BEBAN KERJA, DAN KONFLIK KERJA : DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN TARAKAN REGION SULAWESI II DI KOTA KENDARI**

Selvi Diliyanti Rizki <sup>\*1</sup>, An Najjar M Tharir<sup>2</sup>, Yuan Swastika<sup>3</sup>, Sucianti<sup>4</sup>  
<sup>1,2,4</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia  
<sup>3</sup>Program Studi Bisnis Digital, Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

Article history:

Received: 23 Februari 2024

Revised: 13 Maret 2024

Accepted: 30 Maret 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.33366/ref.v10i2.5795>

E-mail corresponding author :  
shelvi.diliyanti92umk@gmail.com

**PENERBIT:**  
UNITRI PRESS  
Jl. Telagawarna, Tlogomas-  
Malang, 65144, Telp/Fax:  
0341-565500

### **ABSTRACT**

*The aim of this study is to analyze the impact of Occupational Health and Safety (K3), workload, and work conflict on employee performance. This research adopts a quantitative approach with an explanatory research design. The study sample consists of 45 employees from PT PLN Tarakan Region Sulawesi II Kota Kendari. Multiple linear regression analysis is employed as the method of data analysis. The research findings indicate a significant positive relationship between the improvement of K3, workload, and work conflict with the enhancement of employee performance at PT PLN Tarakan Region Sulawesi II Kota Kendari.*

**Keywords:** *Workload; Occupational Health and Safety (K3); Employee performance; Work Conflict*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang berperan dalam menentukan kesuksesan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Itulah sebabnya, kepemimpinan perusahaan harus memiliki pemahaman yang mendalam dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas tinggi. Keberadaan sumber daya yang baik sangat krusial bagi pencapaian kinerja bisnis yang optimal. Manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk struktur organisasi, prosedur kerja, dan tingkat partisipasi karyawan. Menurut Al Asy Ari dan Selvi Diliyanti Rizki (2020) mengemukakan bahwa, konsep kinerja karyawan sangat penting dalam bidang manajemen SDM dan psikologi organisasi. Dalam menghadapi tantangan yang kompleks, perusahaan modern dituntut untuk bersaing dan bertindak secara profesional, menurut Sulastri (2020). Oleh karena itu, memiliki karyawan yang kompeten dan bertanggung jawab sangat penting untuk kinerja yang baik. Karyawan adalah aset penting bagi organisasi, dan kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik organisasi mencapai tujuannya (Gibson et al., 2012).

Filosofi Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah tentang melakukan tindakan yang tepat untuk menjamin kesejahteraan pekerja, hasil kerja, dan budaya untuk mencapai keadilan, kemakmuran, dan kesejahteraan. Menurut International Labour Organization (ILO), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial dalam segala jenis pekerjaan dengan tujuan mencapai kesejahteraan holistik. Ketetapan Menteri Ketenagakerjaan No. 05 tahun 1996 juga mendefinisikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai serangkaian langkah manajemen yang mencakup segala aspek organisasi, peraturan, prosedur, perencanaan, dan implementasi kebijakan K3 untuk mengurangi risiko yang terkait dengan aktivitas kerja, dengan fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang aman dan produktif (Cindy Dwi Yuliandi, 2019).

Beban kerja adalah ide yang melibatkan banyak hal, seperti waktu, tanggung jawab mental, fisik, dan tingkat stres (Smith AP, 2017). Konsep ini dapat diterapkan untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja, menetapkan tugas, dan mengevaluasi pengaruh praktik kerja terhadap efisiensi dan kesehatan operator. Beban kerja dihasilkan dari interaksi antara persyaratan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kemampuan individu, sikap, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka, menurut Hart, SM, dan Warren (2015). Selain itu, beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah persyaratan tugas atau tingkat kesulitan yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Konflik di tempat kerja sering kali disebabkan oleh masalah komunikasi, hubungan interpersonal, atau struktur organisasi. Konflik kerja didefinisikan sebagai perselisihan antara individu, kelompok, atau organisasi yang disebabkan oleh perbedaan sikap, pencapaian, dan komunikasi. Di sisi lain, konflik kerja interpersonal terjadi ketika dua kecenderungan yang berbeda tidak sejalan (Armstrong, 2020). Ahmad (2022) mengatakan bahwa konflik sering terjadi antara orang yang memiliki budaya, sikap, nilai, stres kerja, dan faktor lain yang berbeda

PT. PLN Tarakan adalah anak perusahaan PT PLN (persero) yang berbasis di Kendari, yang terletak di kecamatan Poasia, provinsi Sulawesi Tenggara. Perusahaan ini beroperasi di bidang pemeliharaan, pembangkitan, pelayanan gangguan, dan transmisi SUTT 150kv. Didirikan pada tanggal 17 Oktober 2003 oleh keputusan direksi PT PLN (persero) Nomor 258-

1/0/10/dir/2003, dan resmi disahkan pada tanggal 15 Desember 2003 oleh Notaris H Haryanto SH, MBA Nomor 18.

Sebagai hasil dari penelitian dan observasi yang dilakukan di PT PLN Tarakan, beberapa masalah telah menyebabkan karyawan kurang berhasil.(1) Kecelakaan kerja terus terjadi karena beberapa pekerja tidak memakai pelindung diri di tempat kerja, meskipun perusahaan telah menerapkan prosedur kesehatan keselamatan kerja (k3) yang memadai. (2) Karena kondisi kerja yang ekstrem, karyawan dianggap menghadapi beban kerja yang sangat berat. Karyawan lapangan sering melakukan pemeliharaan jaringan dengan menebang pohon yang menghalangi torehan jaringan di pertengahan hutan dan di puncak gunung, serta membuat laporan di lokasi torehan. (3) Ketika laporan karyawan tidak mencapai target dan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan standar, konflik kerja sering terjadi antara sesama karyawan dan atasan mereka.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada keseluruhan karyawan PT. PLN Tarakan Region Sulawesi II di Kota Kendari selaku sampel penelitian yakni sebanyak 45 responden untuk penelitian.Pada penelitian ini metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 26.0.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas (Tabel 1) menunjukkan bahwa distribusi data dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> |                | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-------------------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N                                         |                | 45                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | .0000000                       |
|                                           | Std. Deviation | 2.64534071                     |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | .088                           |
|                                           | Positive       | .074                           |
|                                           | Negative       | -.088                          |
| Test Statistic                            |                | .088                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>       |                | .200 <sup>d</sup>              |

##### UjiMultikolineritas

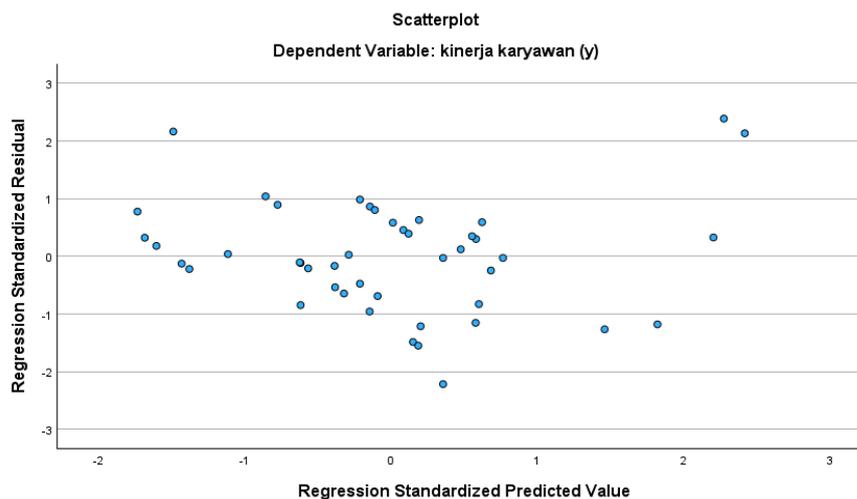
Berdasarkan hasil uji multikolonieritas dapat terlihat bahwa nilai tolerance variabel secara keseluruhan > 0.10 dengan nilai VIF kurang dari >10, sehingga dapat diartikan bahwa tidak adanya multikolonieritas dalam model regresi penelitian ini.

**Tabel 2 Uji Multikolinearitas**

| Model |               | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------|-------------------------|-------|
|       |               | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)    |                         |       |
|       | K3            | 0.998                   | 1.002 |
|       | Beban Kerja   | 0.299                   | 3.349 |
|       | Konflik Kerja | 0.299                   | 3.350 |

### Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedasitas pada Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas pada model penelitian.

**Gambar 1. Uji heterokedasitas**

## 2. Uji Hipotesis Penelitian

Hasil analisis atas regresi linear berganda secara lebih jelasnya dapat terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Linear Berganda**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig  | R    | R <sup>2</sup> |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|------|----------------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |      |                |
| 1 (Constant)       | -.708                       | 3.635      |                           | -.195  | .847 |      |                |
| K3 (X1)            | .175                        | .100       | .130                      | 1.752  | .087 | .879 | .773           |
| Beban Kerja (X2)   | -.389                       | .135       | -.393                     | -2.888 | .006 |      |                |
| Konflik Kerja (X3) | .751                        | .087       | 1.176                     | 8.638  | .000 |      |                |

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2, ditemukan bahwa :

- Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau dalam kata lain hipotesis penelitian (H1) ditolak.
- Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kata lain hipotesis penelitian (H2) diterima.
- Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau dalam kata lain hipotesis penelitian (H3) diterima.

## **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah aspek penting dalam lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari berbagai risiko dan bahaya yang mungkin terjadi selama menjalankan tugas mereka. Meskipun pentingnya K3 telah diakui secara luas dalam upaya menjaga kesejahteraan karyawan, namun dalam temuan peneliti menemukan bahwa kesehatan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesehatan keselamatan kerja tidak berimplikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Region Sulawesi II di Kota Kendari.

Adanya pengaruh tidak signifikan ini dimungkinkan karena adanya asumsi bahwa K3 cenderung menjadi faktor yang bersifat prasyarat atau dasar, daripada faktor yang langsung mempengaruhi produktivitas atau kinerja individual. Artinya, jika lingkungan kerja sudah memenuhi standar K3 yang ditetapkan, karyawan mungkin tidak merasakan perbedaan signifikan dalam kinerja mereka, karena K3 dianggap sebagai kondisi dasar yang harus dipenuhi dan bukan sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan produktivitas.

Selain itu, dalam beberapa kasus, implementasi K3 yang berlebihan atau berlebihan dapat mengarah pada birokrasi yang berlebihan atau kelebihan aturan, yang pada gilirannya dapat menghambat fleksibilitas dan adaptabilitas karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Misalnya, jika aturan K3 yang ketat mengharuskan karyawan untuk mengikuti prosedur yang rumit atau memakan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, hal ini dapat mengurangi efisiensi kerja dan bahkan menyebabkan frustrasi di antara karyawan. Selanjutnya, perhatian terhadap K3 yang berlebihan juga dapat mengalihkan fokus organisasi dari aspek-aspek lain yang mungkin memiliki dampak lebih langsung terhadap kinerja karyawan, seperti pengembangan keterampilan, pengakuan atas prestasi, atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam situasi di mana sumber daya organisasi terbatas, upaya yang berlebihan dalam mematuhi peraturan K3 dapat mengakibatkan alokasi sumber daya yang tidak seimbang, sehingga mengorbankan aspek-aspek lain yang juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun demikian, meskipun K3 mungkin tidak selalu memiliki dampak yang langsung terukur terhadap kinerja karyawan, penting untuk diingat bahwa tujuan utama dari kebijakan K3 adalah untuk melindungi kesejahteraan dan keselamatan karyawan. Meskipun dampak langsung terhadap produktivitas mungkin tidak selalu terlihat, investasi jangka panjang dalam K3 dapat menghasilkan manfaat tidak langsung dalam bentuk karyawan yang lebih sehat, lebih bahagia, dan lebih produktif secara keseluruhan.

## **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pada awalnya terlihat paradoks, di mana lebih banyak pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, namun dalam banyak kasus, beban kerja yang berat justru dapat menghambat kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dimana peningkatan beban kerja yang berlebihan akan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja kerja karyawan.

Salah satu dampak utama dari beban kerja adalah peningkatan tingkat stres dan kelelahan pada karyawan. Karyawan merasa terlalu banyak bekerja atau merasa tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang ditentukan, tingkat stres mereka dapat meningkat secara signifikan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, kehilangan motivasi, dan bahkan kesehatan mental yang buruk, semua faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja.

Hasil temuan ini sejalan pula dengan temuan dari beberapa peneliti terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Azizaturrahma, Yunita, Prastika, dan Sanjaya (2020) bahwa beban kerja yang

berlebihanberimplikasi terhadap penurunan kualitas pekerjaan. Ketika karyawan merasa tergesa-gesa atau terlalu banyak diberi tanggung jawab, mereka mungkin tidak memiliki waktu atau sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Akibatnya, pekerjaan yang dihasilkan mungkin kurang berkualitas atau tidak memenuhi standar yang diharapkan, yang pada gilirannya dapat merugikan reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Menurut Hart dan Stvenland dalam Tarakan (2015), beban kerja adalah hasil dari hubungan antara keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja, tuntutan tugas, dan lingkungan kerja yang digunakan. Faktor-faktor lain, seperti tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan tugas, juga termasuk dalam kategori ini. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil regresi linear berganda, beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Wilayah PT.PLN Tarakan Sulawesi 2. Dengan kata lain, beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.PLN Tarakan Sulawesi 2. Hamizar (2020) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara negatif dan signifikan.

Selain dampak langsung terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan, beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan tingkat turnover yang meningkat. Karyawan yang merasa terlalu ditekan atau terlalu lelah mungkin cenderung untuk mengambil cuti yang lebih sering atau bahkan meninggalkan pekerjaan mereka sepenuhnya demi mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung. Tidak hanya itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat menghambat kemampuan karyawan untuk belajar dan berkembang. Ketika karyawan merasa terlalu sibuk dengan tugas-tugas rutin, mereka mungkin tidak memiliki waktu atau energi yang cukup untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau pengembangan keterampilan, yang dapat menghambat kemajuan karir mereka dalam jangka panjang.

### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Konflik kerja sering kali dianggap sebagai hal yang merugikan dalam lingkungan kerja, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tertentu dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks tertentu, konflik kerja yang sehat dan terkelola dengan baik dapat memicu perubahan positif, inovasi, dan kolaborasi di antara karyawan. Hal ini sejalan sebagaimana dalam temuan penelitian yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran faktual bahwa konflik kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja berimplikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu cara di mana konflik kerja dapat berdampak positif adalah melalui meningkatkannya pemecahan masalah dan kreativitas. Ketika terjadi konflik, karyawan mungkin merasa terdorong untuk mencari solusi baru dan inovatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul. Konflik dapat memicu diskusi yang mendalam, pertukaran ide, dan penajakan alternatif yang dapat menghasilkan solusi yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, konflik kerja yang terkelola dengan baik juga dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kolaborasi tim. Ketika karyawan berhasil mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif, mereka dapat mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan, kekuatan, dan keterampilan satu sama lain. Hal ini dapat menciptakan ikatan tim yang lebih kuat dan meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Sejalan dengan uraian tersebut, dalam temuan Beenish Khan dan Amir Azam (2022) mengemukakan bahwa ada konflik antara kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Dimana konflik kerja dapat menghadirkan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Ketika karyawan dihadapkan pada konflik, mereka sering kali dipaksa untuk menghadapi tantangan, mengembangkan keterampilan komunikasi yang lebih baik, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan masalah. Proses ini dapat membantu karyawan untuk tumbuh dan berkembang

secara pribadi dan profesional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, konflik kerja yang dikelola dengan baik juga dapat memperkuat budaya organisasi yang terbuka dan adaptif. Ketika karyawan merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat mereka dan menghadapi konflik secara langsung, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan perubahan. Budaya organisasi yang terbuka terhadap konflik dapat meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan dan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun lain halnya untuk Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) yang dalam temuannya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Tarakan Region Sulawesi II di Kota Kendari. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT PLN Tarakan Region Sulawesi II di Kota Kendari dipengaruhi atas adanya kontribusi beban kerja dan konflik kerja sebagai variabel yang mempengaruhi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal dan lainnya

- Andreani, E. L. dan F. (2015) Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kopanitia. *Jurnal AGORA*, Volume 3(2): 1-10.
- Cindy Dwi Yuliandi, E. A. (2019) Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang. *Jurnal MANAJERIAL*, Volume 18(2): 1-10.
- Dea Mooy, Rolland E. Fanggalda, Debryana Y. Salean, N. P. N. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Oesao. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, Volume 4(1). 12-19.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, W. R. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 6(4): 31-41.
- Muslim, M. (2021) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Niat Pergantian Karyawan Di PT. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI. Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 24(3): 86-95.
- Neli Diyah Wira Permatasari. (2023) Analisis Mengenai Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sukses Mitra Sejahtera. *Jurnal SIMANIS*, Volume 2(1): 15-28.
- Regina Novia Rahma dan Fitri Rezeki. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nipro Indonesia Jaya. *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis*.
- Ryani Dhyan Parashakti, P. (2020) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JMIT (Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan)*, Volume 1(3): 31-89.
- Selvi Diliyanti Rizki, Muh. Rizaldi Makmur, Lucia Evianti Patulak, B. A. B. (2023) Pengaruh komunikasi kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen*, Volume 13(2): 243–257.

- Selvi Diliyanti Rizki, Muh. Rizaldi Makmur, L. E. P. (2023) Pengaruh fasilitas kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Baubau, *Jurnal Manajemen*, Volume 13(1): 89–103.
- Selvi Diliyanti Rizki, Muh. Rizaldi Makmur, L. E. P. (2023) Pengaruh fasilitas kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Baubau, *Jurnal Manajemen*, Volume 13(1): 89–103.
- Selvi Diliyanti Rizki, A. A. A. A. H. (2020) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Manajemen*, Volume 10(2): 147–158.
- Sulastri, O. (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Range Management and Agroforestry*, Volume 4(1): 1–15.