

Pengaruh *Workers Well-Being* Terhadap Kelelahan Multidimensional Akibat Kerja pada Pekerja *Supporting* Teknik Jasa Perbaikan Pembangkit

Faren Rizka Samara¹, Dewi Kurniasih^{2*} dan Farizi Rachman³

¹Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, 60111

²Program Studi Magister Teknik Keselamatan dan Resiko, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

³Program Studi Teknik Desain dan Manufaktur, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, 60111

*E-mail: dewi.kurniasih@ppns.ac.id

Abstrak

Pekerja *Supporting* Teknik Jasa Perbaikan Pembangkit merupakan pekerja yang menyediakan jasa penunjang seperti *Maintenance* dan *Overhaul* pembangkit listrik. Dalam penerapannya, penempatan kerja yang cenderung berpindah – pindah sesuai dengan kebutuhan siklus *maintenance*, serta tuntutan target pekerjaan yang cenderung singkat berakibat pada pemberlakuan jam kerja yang tidak menentu dan lembur kerja secara terus menerus selama periode pekerjaan. Berdasarkan hasil pengukuran faktor psikologi tahun 2022 di tempat kerja, diketahui bahwa pekerja memiliki beban kuantitatif dan kualitatif berlebih serta ketaksamaan peran sebagai pemicu dominan penyebab stres kerja. Dari pemaparan diatas, maka terdapat potensi adanya indikasi kelelahan multidimensional akibat kerja yang dihipotesiskan memiliki pengaruh dengan *Workers Well-Being*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada atau pengaruh antar variabel laten dalam hal ini adalah *Workers Well-Being* terhadap Kelelahan Multidimensional melalui metode *Structural Equation Modelling* (SEM) AMOS agar didapatkan hasil uji secara menyeluruh terhadap konstruk yang diuji. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Workers Well-Being* berpengaruh secara signifikan terhadap seluruh indikatornya yang meliputi *Work Evaluation and Experience* (WEE), *Workplace Policies and Culture* (WPC) *Workplace Physical Environment and Safety Climate* (WPESC), dan *Health Status* (HS), dengan ($p\text{-value} = 0,001$), namun *Workers Well-Being* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kelelahan Multidimensional Akibat Kerja ($p\text{-value} = 0,963$)

Kata Kunci: Kelelahan Multidimensional, *Structural Equation Modelling* (SEM), *Workers Well-Being*

Abstract

Power Plant Repair Service Engineering Supporting Workers are workers who provide supporting services such as Maintenance and Overhaul of power plants. In practice, work placements tend to move according to the needs of the maintenance cycle, as well as the demands of work targets that tend to be short resulting in the imposition of erratic working hours and continuous overtime during the work period. Based on the results of measuring psychological factors in 2022 at work, it is known that workers have an excess of quantitative and qualitative burdens and role ambiguity as the dominant triggers that cause work stress. From the explanation above, there is a potential indication of multidimensional fatigue due to work which is hypothesized to have an influence on Workers Well-Being. This study aims to analyze the presence or influence of latent variables, in this case, Workers Well-Being on Multidimensional Fatigue through the AMOS Structural Equation Modeling (SEM) method in order to obtain overall test results for the constructs tested. The test results show that Workers Well-Being has a significant effect on all indicators which include Work Evaluation and Experience (WEE), Workplace Policies and Culture (WPC) Workplace Physical Environment and Safety Climate (WPESC), and Health Status (HS), with ($p\text{-value} = 0.001$), but Workers Well-Being has no significant effect on Multidimensional Work-related Fatigue ($p\text{-value} = 0.963$)

Keywords: Multidimensional Fatigue, *Structural Equation Modeling* (SEM), *Workers Well-Being*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kebutuhan listrik yang semakin berkembang menuntut Industri Pembangkitan Listrik untuk melakukan *maintenance* guna meningkatkan performa kinerja. Dalam penerapannya, terdapat pekerja yang terlibat secara langsung dalam keseluruhan proses *maintenance*. Pekerja *supporting* teknik jasa perbaikan (*Maintenance*, dan *Overhaul*) Pembangkit memiliki peran strategis sebagai penyedia *total services solution* untuk peralatan pembangkit tenaga listrik maupun utilitas industri lainnya. Dalam penerapannya, dalam proses pekerjaan *Maintenance* dan *Overhaul*, *assembly/ disassembly*, pengukuran, kalibrasi, *online maintenance*, *assessment* dan *repair*.

Berdasarkan rekapitulasi jadwal pelaksanaan *Overhaul* pada tahun 2022, pekerjaan *Overhaul* menghabiskan durasi pekerjaan selama 445 hari dengan sebanyak 23 proyek pekerjaan. Dalam penerapannya pekerja cenderung melakukan pekerjaan yang dinamis dan seringkali berpindah pindah karena ditugaskan untuk *standby* di distrik yang melaksanakan *Overhaul* pada wilayah timur. Selain itu, pekerjaan *Overhaul* memiliki tekanan tenggat waktu penyelesaian yang singkat yang membuat pekerja untuk memforsir dan memmanagement waktu pekerjaan tepat sesuai target pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengukuran lingkungan kerja faktor psikologi di tempat kerja pada tahun 2022, terdapat kesimpulan bahwa pekerja secara dominan mengalami beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, dan ketaksaan peran.

Menurut Rosen et al., (2015), beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan, kecepatan pekerjaan, dan bekerja dengan tekanan. Sedangkan beban kerja kualitatif berhubungan dengan perasaan karyawan yang merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Berkaitan pula dengan teori Khan et al., (1982) dalam Rosen et al., (2015), gagasan tersebut relevan dengan beban peran berlebih yang secara tidak langsung turut mengambil bagian pada beban kerja berlebih dan berdampak pada timbulnya kelelahan fisik maupun mental.

Berdasarkan kondisi lapangan dan studi literatur terkait penelitian penelitian terdahulu, peneliti menentukan faktor eksogen yang akan diuji pengaruh terhadap kelelahan multidimensional akibat kerja sebagai faktor endogen. Adapun faktor eksogen yang diuji yaitu *Workers Well-Being* yang terdiri dari 4 indikator yaitu *Work Evaluation and Experience* (WEE), *Workplace Policies and Culture* (WPC) *Workplace Physical Environment and Safety Climate* (WPESC), dan *Health Status* (HS). Dengan Faktor Endogen yaitu Kelelahan Multidimensional Akibat Kerja yang terdiri dari 3 indikator Kelelahan Fisik (KF) Penurunan Motivasi (PM), Kelelahan Mental (KM).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Workers Well-Being* terhadap kelelahan multidimensional akibat kerja yang dapat dialami oleh pekerja *supporting* teknik jasa perbaikan pembangkit (*Maintenance* dan *Overhaul*). Dengan adanya penelitian ini, diharapkan peneliti dapat memberikan pemecahan solusi dan rekomendasi dari variabel variabel yang terbukti berhubungan dan berpengaruh terhadap kelelahan multidimensional akibat kerja sehingga masalah kelelahan kerja yang dialami pekerja dapat ditindaklanjuti dan diminimalisir.

2. METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 185 pekerja yang telah disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang paling banyak mengirimkan pekerja yang cenderung penempatan secara dinamis pada wilayah timur. Responden penelitian diambil dengan cara teknik sampling dengan persamaan *slovin* sehingga didapatkan 126 sampel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *google form* untuk menjangkau keseluruhan pekerja yang sedang melakukan proyek pada distrik luar.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk konstruk *Workers Well-Being* menggunakan instrument (NIOSH, 2021.) dengan 4 indikator yang meliputi *Work Evaluation and Experiences*, *Workplace Policies and Culture*, *Workplace Physical Environment and Safety Climate*, dan *Health Status*, sedangkan untuk konstruk Kelelahan Multidimensional dengan menggunakan *Multidimensional Fatigue Inventory-20* dengan total 3 indikator yaitu Kelelahan Fisik, Penurunan Motivasi, dan Kelelahan Mental. Setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinilai dengan menggunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

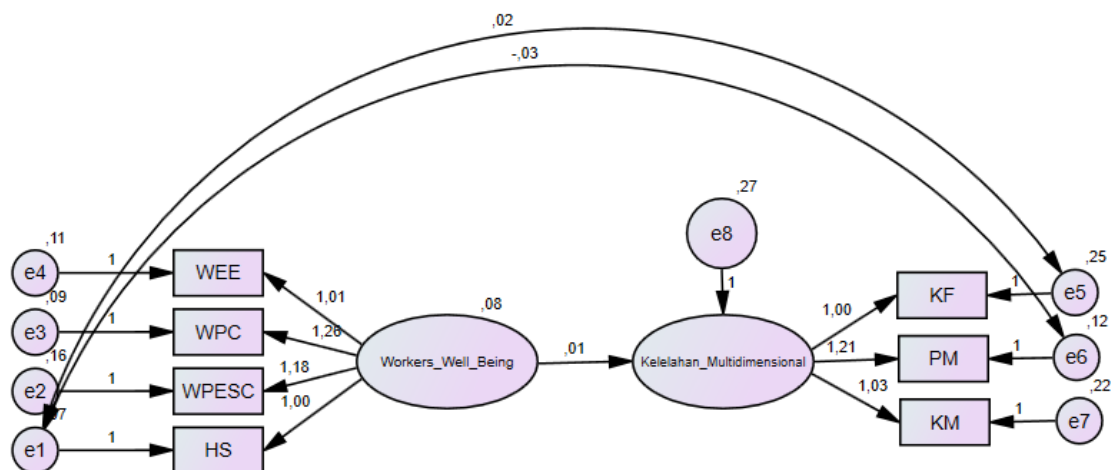
Selanjutnya dilakukan uji *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* AMOS. Uji SEM dilakukan dengan 2 tahap yaitu model pengukuran (*confirmatory factor analysis*) dan model structural. Pada model pengukuran, setiap konstruk yang ditujukan untuk mendapatkan model variabel yang fit dan menguji seberapa kuat indikator dapat menjelaskan konstraknya. Model dapat dikatakan fit apabila salah satu kriteria pada *Goodness of Fit* memenuhi *cutoff value* (Vogt, 2015). Sedangkan untuk model structural dilakukan *full model analysis* yang ditujukan untuk mendapatkan model pengaruh dan diterima tidaknya hipotesis. Menurut (Waluyo

& Mm (2016), indikator konstruk dapat dinyatakan valid apabila nilai *standardized regression weights* >0,5 dan dinyatakan reliabel apabila nilai *construct reliability* >0,6. Hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai *Critical Ratio* pada *Regression Weights* >1,96 atau nilai *probabilitas* (p) < 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Structural Equation Modelling diawali dengan pengujian model pengukuran (*confirmatory factor analysis*) pada setiap konstruk. Hasil uji *confirmatory factor analysis* diawali dengan pengujian *standardized regression weights* untuk konstruk *Workers Well-Being* dan Kelelahan Multidimensional. Diketahui bahwa seluruh indikator pada konstruk *Workers Well-Being* dan Kelelahan Multidimensional menunjukkan nilai *loading factor* > 0,5 yang menandakan bahwa indikator tersebut valid terhadap konstruksya. Dengan arti, indikator tersebut dapat membentuk dan menjelaskan variabel konstruksya. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi indikator terhadap konstruk pada *output Regression Weights* pada AMOS. Indikator pembentuk dapat dikatakan signifikan apabila didapat nilai *Critical Ratio* sebesar ≥ 1.96 atau nilai probabilitas (P) ≤ 0.05 . Hasil uji pada penelitian yang dilakukan pada pekerja *supporting* teknik jasa perbaikan pembangkit menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p-value*) ditandai dengan tanda bintang 3 (***) yang memiliki arti *p-value* senilai 0.001. Sehingga dapat disimpulkan untuk indikator pembentuk seperti WEE, WPC, WPESC, HS, KF, PM, KM signifikan terhadap konstruksya masing-masing. Dimana tingkat signifikansi sebuah indikator tersebut berpengaruh terhadap seberapa kuatnya indikator tersebut dapat mendefinisikan atau memperjelas konstruksya. Setelah itu, dilakukan uji reliabilitas tiap konstruk dengan menggunakan persamaan *construct reliability*. Adapun hasil uji nilai *construct reliability* pada konstruk *Workers Well-Being* didapatkan nilai *construct reliability* sebesar 0,78 untuk konstruk *Workers Well-Being* dan 0,75 untuk konstruk Kelelahan Multidimensional yang menandakan nilai tersebut lebih besar dari nilai *cutoff value* (> 0,6), sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator pembentuk tersebut dari variabel *Workers Well-Being* dan Kelelahan Multidimensional reliabel. Tahapan selanjutnya yaitu dengan menguji *Goodness Of Fit* pada tiap konstruk *Workers Well-Being* dan Kelelahan Multidimensional. Didapatkan bahwa setiap konstruk telah menunjukkan kriteria *Goodness Of Fit* yang telah memenuhi *cutoff value* untuk kriteria *Chi Square*, GFI, RMSEA, AGFI, TLI, NFI, dan CMIN/DF. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan keseluruhan model pada setiap konstruk dinyatakan fit dan valid, dengan arti model tersebut telah cocok dan relevan dengan data yang diobservasi serta dapat secara kuat mengukur konstruk yang diteliti. Maka dari itu, model dapat dilanjutkan ke tahapan analisis selanjutnya.

Tahapan selanjutnya yaitu dengan melakukan analisis model struktural (*full model*) dengan mengkombinasikan variabel eksogen yang ditujukan dengan anak panah kepada variabel endogen yang divisualisasikan pada Gambar 1



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Berdasarkan hasil *output Goodness of Fit*, didapatkan seluruh kriteria yang terdiri dari *Chi-Square*, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, NFI, PNFI, PGFI dan CMIN/DF telah memenuhi *cutoff value* sehingga dapat dinyatakan model structural secara keseluruhan tersebut fit, yang dipaparkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Goodness of Fit Model

Kriteria	Cutoff value	Output	Keputus
----------	--------------	--------	---------

			an
Absolute index			
Chi Square	-	8,344	-
GFI	$\geq 0,90$	0,981	Fit
RMSEA	$< 0,08$	0,000	Fit
Incremental index			
AGFI	$> 0,80$	0,963	Fit
TLI	$\geq 0,90$	1,019	Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,971	Fit
Parsimonious index			
PNFI	$> 0,50$	0,509	Fit
PCFI	$> 0,50$	0,524	Fit
NC (CMIN/DF)	< 5	0,759	Fit

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh kriteria pada masing masing *absolute index*, *incremental index*, serta *parsimonious index* telah terpenuhi sesuai dengan ketentuan *cutoff value*. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan model secara struktural tersebut *fit* dan layak. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis antara konstruk terhadap indikatornya dan pengaruh antar konstruk. Adapun rekapitulasi hasil uji hipotesis tersebut dipaparkan pada Tabel 3.

Tabel 2 Rekapitulasi Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keputusan	Ket
WEE	<---	Workers Well-Being	1,000				$H_{0,4}$ ditolak	Signifikan
WPC	<---	Workers Well-Being	1,179	,201	5,870	***	$H_{0,3}$ ditolak	Signifikan
WPESC	<---	Workers Well-Being	1,260	,191	6,595	***	$H_{0,2}$ ditolak	Signifikan
HS	<---	Workers Well-Being	1,009	,167	6,057	***	$H_{0,1}$ ditolak	Signifikan
KF	<---	Kelelahan_Multidimensional	1,000				$H_{0,5}$ ditolak	Signifikan
PM	<---	Kelelahan_Multidimensional	1,208	,155	7,792	***	$H_{0,6}$ ditolak	Signifikan
KM	<---	Kelelahan_Multidimensional	1,033	,137	7,561	***	$H_{0,7}$ ditolak	Signifikan
Kelelahan_Multi dimensional	<---	Workers Well-Being	0,010	,211	,046	,963	$H_{0,8}$ diterima	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa *Workers Well-Being* telah berpengaruh signifikan terhadap seluruh indikatornya dan Kelelahan Multidimensional juga berpengaruh secara signifikan terhadap seluruh indikatornya. De Clercq et al. (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan aspek pekerjaan memotivasi perilaku karyawan untuk percaya bahwa pekerjaan tersebut bermakna dan bermanfaat bagi pekerja. Selain itu, penekanan kepentingan kolektif daripada kepentingan individu memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan pekerja yang telah dipertimbangkan oleh organisasi. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja meliputi tingkat otonomi dan fleksibilitas, kualitas interaksi antara atasan dengan rekan kerja, frekuensi dan lamanya hari kerja, serta beberapa perubahan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pekerja (Adams, 2019). Sorensen et al., (2021) menyatakan bahwa kondisi kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja. Konsisten dengan beberapa temuan sebelumnya, kesejahteraan pekerjaan juga memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kesehatan dan produktivitas. Dalam artian, apabila terdapat pekerja dengan kondisi fisik, mental, dan emosional yang baik maka akan meningkatkan performansi pekerja secara optimal (Adams, 2019). Kemudian berdasarkan konseptual mengenai kelelahan kerja yang dialami pekerja, penelitian pada pekerja *supporting* teknik jasa perbaikan pembangkit sejalan dengan teori yang telah dikemukakan Stein et al., (1998), bahwa kelelahan memiliki pandangan sebagai fenomena yang kompleks, yang dapat digambarkan sebagai perasaan lelah karena upaya fisik, penurunan motivasi untuk melakukan sesuatu, ataupun yang berkenaan dengan perilaku intrinsik (mental) maupun suasana hati.

Namun, *Workers Well-Being* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kelelahan Multidimensional akibat kerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Morel & Kusumiati (2022), bahwa didapatkan hubungan

negatif yang signifikan antara kesejahteraan subjektif dengan *burnout*, dalam arti semakin tinggi kesejahteraan maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh pekerja. Penelitian yang dilakukan pada pekerja *supporting* teknik jasa perbaikan pembangkit sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistyowati & Muazansyah (2018), dimana dalam temuannya Sulistyowati & Muazansyah (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan pekerja dengan kelelahan kerja (*burnout*). Pengaruh antar variabel tersebut juga menunjukkan arah positif yang dapat diartikan bahwa tingginya kesejahteraan pekerja belum tentu akan meningkatkan *burnout* pada pekerja. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Rainbow, Drake & Steege (2020), bahwa penelitian yang dilakukan dengan mengidentifikasi banyak hubungan signifikan yang dihipotesiskan berdasarkan literatur ternyata dalam kenyataannya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan pekerja dengan kelelahan. Hal ini mungkin dapat terjadi karena terdapat beberapa kesalahan ukuran untuk satu jenis variabel yang dapat mengubah hubungan antara kelelahan dan variabel *well-being* dalam studi tersebut.

Hasil penelitian pada pekerja *supporting* teknik jasa perbaikan pembangkit yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang tidak signifikan mungkin dapat terjadi karena penyebaran responden yang tidak merata seperti halnya terdapat *hierarki* jabatan pekerja yang bervariasi, dimana pada data hasil wawancara yang telah dilakukan, masing masing pekerja dengan masing masing jabatannya memiliki fasilitas, gaji, dan kestabilan kondisi kerja yang cenderung berbeda-beda pula, yang mana hal tersebut dapat menjelaskan *framework* indikator *well-being* yang dialami pekerja tidak merata. Maka dari itu, kevariatifan tersebut berpotensi menyebabkan bias pada hasil statistik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pekerja *supporting* teknik jasa perbaikan pembangkit, dapat disimpulkan bahwa *Workers Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap seluruh indikatornya yang meliputi *Work Evaluations and Experience (WEE)*, *Workplace Policies and Culture (WPC)*, *Workplace Physical Environment and Safety Climate (WPESC)*, dan *Health Status*. Taraf signifikansi menunjukkan angka $0.001 < \alpha (0,05)$. Dengan arti, semakin baik konteks *Work Evaluations and Experience (WEE)*, *Workplace Policies and Culture (WPC)*, *Workplace Physical Environment and Safety Climate (WPESC)*, dan *Health Status* di tempat kerja, maka semakin baik pula tingkat kesejahteraan pekerja (*Workers Well-Being*). Namun, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workers Well-Being* terhadap Kelelahan Multidimensional Akibat Kerja. Hasil analisis statistik tersebut dapat diartikan tingginya kesejahteraan pekerja belum tentu dapat dipastikan akan meningkatkan *burnout* pada pekerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. *Public Health Reports*, 134(6), 583–586. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Why happy employees help: How meaningfulness, collectivism, and support transform job satisfaction into helping behaviours. *Personnel Review*, 48(4), 1001–1021. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0052>
- Morel, E. J., & Kusumiati, R. Y. E. (2022). Kesejahteraan Subjektif dan Burnout pada Perawat Ruang Isolasi Rumah Sakit selama Masa Pandemi COVID-19. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v6i2.4967>
- Rainbow, J. G., Drake, D. A., & Steege, L. M. (2020). Nurse Health, Work Environment, Presenteeism and Patient Safety. *Western Journal of Nursing Research*, 42(5), 332–339. <https://doi.org/10.1177/0193945919863409>
- Rosen, A., Trauer, T., Hadzi-Pavlovic, D., Parker, G., Patton, J. R., Cronin, M. E., Bassett, D. S., Koppel, A. E., Zimpher, N. L., Thurlings, M., Evers, A. T., Vermeulen, M., Obanya, P., Avsec, S., Nurzarina Amran, Liu, S. H., Petko, D., Aesaert, K., Van Braak, J., ... Brown, N. (2015). No Analisis Struktur Kovarian dari Indeks Terkait Kesehatan pada Lansia di Rumah dengan Fokus pada Perasaan Subjektif tentang Kesehatan Judul Pengajaran dan Pendidikan Guru, 12(1), 1–17. <http://dx.doi.org/10.1080/01443410.2015.1044943%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.581%0Ahttps://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2547ebf4-bd21-46e8-88e9-f53c1b3b927f/language-en%0Ahttp://europa.eu.%0Ahttp://www.leg.st>
- Sorensen, G., Dennerlein, J. T., Peters, S. E., Sabbath, E. L., Kelly, E. L., & Wagner, G. R. (2021). The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework. *Social Science and Medicine*, 269, 113593. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113593>
- Stein, K. D., Martin, S. G., Hann, D. M., & Jacobsen, P. B. (1998). A multidimensional measure of fatigue for use with cancer patients. In *Cancer Practice* (Vol. 6, Issue 3, pp. 143–152). <https://doi.org/10.1046/j.1523-5394.1998.006003143.x>
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan

- Kerja Dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914–919.
<https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>
- Vogt, W. (2015). Structural Equation. In *Dictionary of Statistics & Methodology*.
<https://doi.org/10.4135/9781412983907.n1909>
- Waluyo, M., & Mm, I. (2016). Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM).
- NIOSH. (2021). *NIOSH Worker Well-Being Questionnaire (WellBQ)*.