



The 5th Conference on Innovation and Application of Science and Technology
(CIASTECH)

Website Ciastech 2022 : <https://ciastech.widyagama.ac.id>

Open Confrence Systems : <https://ocs.widyagama.ac.id>

Proceeding homepage : <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/ciastech/index>

P-ISSN : 2622-1276

E-ISSN: 2622-1284

**PELATIHAN *HUMAN LITERACY* DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA
PROFESIONAL PT VISIOTEK GLOBAL INDONESIA**

Fesa Asy Syifa Nurul Haq^{1*}, Nurhayati Siregar²⁾, Rosanah³⁾, Wahyu Purbo Santoso⁴⁾

¹⁾ Program Studi S1 Sistem Informasi, Universitas Siber Asia

²⁾ Program Studi S1 Akuntansi, Universitas Siber Asia

³⁾ Program Studi S1 Komunikasi, Universitas Siber Asia

⁴⁾ Program Studi S1 Manajemen, Universitas Siber Asia

INFORMASI ARTIKEL

Data Artikel :

Naskah masuk, 15 Agustus 2022

Direvisi, 20 September 2022

Diterima, 17 Oktober 2022

Email Korespondensi :

fesasyifa@lecturer.ac.id

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu bagian dari manajemen sebuah organisasi, dimana mengelola unsur manusia dengan baik sehingga memperoleh tenaga kerja ataupun karyawan yang memiliki dedikasi penuh terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan dedikasi yang nantinya akan meningkatkan etos kerja pada karyawan, perlu diberikan pelatihan ataupun kegiatan penunjang lainnya. Terlebih saat pandemi covid-19, para karyawan bekerja dari rumah, yang mana tidak ada interaksi antara karyawan diperusahaan, beban kerja dan *work-family conflict* yang menjadi salah satu pemicu stres karyawan, sehingga performa kerja menurun. Untuk itu dibuatlah kegiatan pelatihan dalam rangka pengabdian kepada masyarakat dengan tema *human literacy* dalam meningkatkan etos kerja profesional. Kegiatan ini dilaksanakan secara luring pada lokasi perusahaan PT Visiotek Global Indonesia (VGI) dan dihadiri oleh seluruh karyawan perusahaan tersebut sebanyak 35 orang. Berdasarkan pelatihan yang telah dilakukan, PT VGI memfasilitasi kegiatan *family gathering* dengan harapan dapat meningkatkan silaturahmi antara keluarga perusahaan dengan keluarga karyawan, sehingga dapat meningkatkan etos kerja profesional dari para karyawan perusahaan

Kata Kunci : *Etos Kerja Profesional, Pengabdian Kepada Masyarakat, Human Literacy*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) salah satu bagian manajemen organisasi yang berfokus pada unsur SDM. Perlu pengelolaan SDM dengan baik sehingga memperoleh perkerja yang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dalam sebuah organisasi, manusia menjadi bagian unsur paling penting meskipun berbagai unsur telah tersedia. Hal ini dikarenakan manusia sebagai pengarah dan penggerak dalam organisasi. Organisasi hendaknya memberikan arahan yang positif sehingga tercapainya tujuan dari organisasi.

Setiap perusahaan ataupun organisasi mengharapkan SDM yang ada menciptakan dan memiliki prestasi, adanya karyawan berprestasi akan memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan maupun organisasi dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memberikan pelatihan pada karyawan. Pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan dan karyawan, serta dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan.

Dari tahun 2020, virus covid-19 merebak ke seluruh penjuru dunia tidak terkecuali di Negara Indonesia. Menyebabkan seluruh aktivitas dilakukan dalam rumah, seperti bekerja, bersekolah, dalam lain sebagainya. Dengan adanya virus ini, seluruh perusahaan ataupun organisasi harus mengatur kinerja dari karyawan ataupun tenaga kerja yang ada pada perusahaan bekerja secara jarak jauh. Beberapa penelitian menyatakan ketika virus covid-19 ini melanda, menimbulkan stress ataupun gangguan mental yang dapat mempengaruhi etos kerja bagi masyarakat. Pada penelitian Arifah dkk (2021), menyatakan bahwa 80% karyawan mengalami gejala gangguan emosional (stres) selama masa pandemi covid-19 dimana beban kerja perusahaan dan *work-family conflict* menjadi konflik peran ganda yang menjadi pemicu terjadinya stress pada kerja (5).

Selama masa transisi pandemi sampai saat ini, terjadi banyak perubahan pada perilaku manusia, seperti halnya sosialisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Karyoto (2017) bahwa kondisi fisik lingkungan dan hubungan antar manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Dari pernyataan tersebut dilanjutkan oleh penelitian Yantika dkk (2018) bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakannya pendekatan melalui pelatihan etos kerja untuk meningkatkan sinergitas padaperusahaan maupun organisasi.

PT Visotek Global Indonesia (VGI) adalah sebuah perusahaan manufaktur yang masih tergolong usia muda. Saat sebelum pandemi jumlah karyawan sebanyak 75 orang, saat pandemi melanda mengalami pengurangan karyawan untuk menjadi operasional perusahaan menjadi 35. Selama pandemi karyawan perusahaan VGI tidak pernah bersapa, sehingga interaksi dan komunikasi yang dilakukan secara langsung jarang sekali terjadi. Sehingga saat pandemi covid-19 sudah mereda dan pekerjaan kembali normal, banyak karyawan yang kinerjanya menurun. Sehingga perlu diberikan motivasi kerja melalui pelatihan untuk meningkatkan etos kerja profesional dalam pendekatan human literacy, dengan melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Dengan melakukan pendekatan human literacy, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual ini diharapkan karyawan pada VGI kinerjanya dapat meningkat dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga visi yang diciptakan dapat tercapai.

2. METODE PELAKSANAAN

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh mitra, ada solusi yang ditawarkan untuk menyelesaikan masalah tersebut yaitu melakukan edukasi pendekatan spiritual dan emosional diri karyawan untuk meningkatkan etos kerja profesional sehingga kinerja juga semakin meningkat. Dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 2022, dimana diadakan secara luring. Terdapat beberapa materi yang disampaikan dalam kegiatan ini, yaitu: Meningkatkan etos kerja melalui pendekatan

spiritualisme (ESQ) kembali fitrahnya kepada sesama manusia untuk bersosialisasi, motivasi kinerja karyawan dalam pengelolaan keuangan yang sehat, pengelolaan *anger management* dan budaya organisasi, serta *interpersonal skill communication*. Kegiatan pelatihan ini dihadiri 39 orang dilakukan secara luring dan daring dengan pendekatan langsung pada masing-masing individu karyawan VGI dan memberikan beberapa konsultasi baik kepada karyawan yang hadir secara luring.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan sesuai jadwal yaitu tanggal 3 Juni 2022 yang dihadiri oleh 35 orang karyawan VGI yang turut hadir, secara luring yang mana tatap muka dengan peserta ataupun karyawan VGI pada kantor VGI yang terletak di Jl. Pangeran Jayakarta, Kota Bekasi. Untuk rincian jadwal kegiatan pelatihan, dituangkan dalam tabel 1.

Tabel 1 Jadwal Kegiatan Pelatihan

Tanggal	Waktu	Kegiatan	Pengisi
3 Juni 2022	08.00 WIB	Pembukaan dan Sambutan oleh Owner PT VGI, Ketua Program Studi, dan Ketua Panitia Pelaksana Kegiatan Pelatihan.	Owner PT VGI, Ketua Program Studi, dan Ketua Panitia Pelaksana Kegiatan Pelatihan.
	08.30 WIB	Penyampaian Materi "Membangun Mental Kerja Yang Sesuai Dengan Kaidah Islam Berdasarkan ESQ (Emotional Spiritual Quotient Atau Kecerdasan Spiritual Emosional)"	Pemateri
	09.30 WIB	Penyampaian Materi "Motivasi Kinerja Karyawan Dalam Pengelolaan Keuangan Yang Sehat"	Pemateri
	10.30-12.00 WIB	Diskusi dan tanya jawab	Pemateri dan peserta
	12.00-13.00 WIB	Istirahat, Sholat, dan Makan	
	13.00 WIB	Penyampaian Materi "Anger Management and Organizational Culture"	Pemateri
	14.00 WIB	Penyampaian Materi "Interpersonal Skill Communication Untuk Meningkatkan Kinerja dan Etos Kerja Profesional"	Pemateri
	15.00 WIB	Diskusi dan tanya jawab	Pemateri dan peserta
	16.00 WIB	Penutup dan penyerahan Plakat	Seluruh Panitia dan Peserta

Kegiatan dilakukan tepat sesuai dengan yang dijadwalkan. Dimulai dengan sambutan pemilik (Owner) PT Visotek Global Indonesia, yaitu Bapak Turmuji, dilanjutkan oleh sambutan dari Ketua Program Studi Sitem Informasi PJJ dan Ketua pelaksana kegiatan pelatihan. Setelah sambutan, peserta langsung disuguhkan materi pertama membangun mental kerja yang sesuai dengan kaidah islam berdasarkan ESQ (emotional spiritual quotient atau kecerdasan spiritual emosional). Enam prinsip atau pilar untuk membangun mental secara umum untuk dijadikan acuan dalam membangun insan kamil (manusia yang sempurna dari segi wujud dan pengetahuannya). Enam prinsip yang berpandangan pada rukun iman yang diantaranya:

- 1) *Star Principle* : berlandaskan pada iman kepada Allah SWT atau tuhan YME dimana dapat menimbulkan sifat rasa aman, kepercayaan diri, kebijaksanaan, dan motivasi yang sangat tinggi, serta memiliki integritas yang sangat kuat.
- 2) *Angel Principle* : berlandaskan dari sifat malaikat yang memiliki tingkat loyalitas dan integritas yang tinggi, dengan landasan tersebut dapat terjalannya komitmen yang kuat, serta

menimbulkan kebiasaan untuk mengawali dan memberi, suka menolong, dan juga sikap saling percaya.

- 3) *Leadership Principle* : berlandaskan dari dua prinsip sebelumnya bahwa pada hakikatnya manusia diciptakan juga sebagai pemimpin, dimana sebagai seorang pemimpin harus memiliki sikap integritas dan loyalitas yang kuat, memberi perhatian kepada yang dipimpin, memiliki kepribadian yang baik serta dapat menjadi pembimbing kepada orang-orang disekitarnya sehingga menjadi pemimpin yang dicintai dan dipercaya.
- 4) *Learning Principle* : berlandaskan pada kitab suci (Al-Qur'an) menjadi pedoman yang kuat dalam prinsip ini. Dengan terbiasa membaca kitab tersebut, menjadi terbiasa membaca buku dan membaca situasi dengan cermat, mampu berfikir kritis serta mendalam, selalu mengkaji pemikirannya kembali secara terbuka untuk mendapatkan kesempurnaan dalam belajar.
- 5) *Vision Principle* : berlandaskan pada tujuan akhir dan masa depan terhadap setiap kegiatan ataupun langkah yang akan dibuat. Langkah-langkah yang sudah dilakukan dengan sungguh-sungguh optimal, sehingga memiliki pengendalian diri dan sosial, yakin dengan adanya hari penghakiman, dan pastinya memiliki ketenangan batin yang tinggi.
- 6) *Well Organized Principle* : prinsip terakhir berkaitan dengan ketentuan yang sudah ditentukan atau takdir. Dimana dalam diri manusia memiliki kesadaran, ketenangan, dan keyakinan dalam berusaha berlandaskan pada kepastian hukum alam dan hukum sosial. Dengan begitu sangat memahami arti penting dari setiap proses yang dijalani dan dilalui. Terbentuk juga sistem sinergi dan selalu berusaha menjaga tatanan sistem yang telah dibentuk.

Selanjutnya materi kedua mengenai motivasi kinerja karyawan dalam pengelolaan keuangan yang sehat (gambar 1). Kesehatan keuangan terbagi menjadi tiga, yaitu kesehatan keuangan personal, perencanaan keuangan yang sehat dan manajemen keuangan. Untuk mendapatkan keuangan personal yang sehat diperlukan beberapa kiat yang bisa dilakukan, diantaranya : mengelola kebutuhan finansial saat ini dan kebutuhan masa depan, mengelola keuangan untuk menghadapi hal-hal tak terduga, mengurangi overspending, mengurangi pengeluaran hal yang tidak terlalu penting (hadiah, royal traktir, tergoda sale). Dengan keuangan yang tidak sehat, terdapat gangguan mental dalam kecanduan belanja, contoh hoarding/senang menimbun. Terdapat ciri-ciri keuangan yang tidak sehat, yaitu defisit, keinginan lebih besar dari kebutuhan, jika memiliki cicilan terjadi kredit macet dan terlambat bayar cicilan, rasio hutang tidak sehat, total hutang lebih dari 50% total aset, tidak punya perencanaan keuangan masa depan, dan tidak memiliki tabungan dana darurat.



Gambar 1. Materi kedua motivasi kinerja karyawan dalam pengelolaan keuangan yang sehat

Dalam perencanaan keuangan yang sehat ada beberapa tahap yang dapat dilaksanakan, yaitu merencanakan tujuan keuangan prioritas, merencanakan anggaran, melakukan pencatatan keuangan dalam pembukuan, dan merencanakan evaluasi berkala. Dengan adanya perencanaan keuangan yang sehat, ada beberapa manfaat yang dapat dirasakan, salah satunya menghitung kebutuhan masa depan berdasarkan inflasi. Ada tips hidup dengan minimalais, yaitu tidak membeli barang karena orang lain, tidak melakukan hutang ataupun meberikan hutang kepada ornag lain, melakukan investasi, membeli barang yang berjangka waktu lama, melakukan komunikasi dengan pasangan untuk mengatur keuangan, belanja untuk sendiri bukan untuk orang lain, dan selalu bersyukur dengan apa yang dimiliki saat ini.

Lanjut pada materi ketiga yaitu anger management & organizational culture. Pada materi ini seluruh peserta melatih bagaimana mengatur tingkat emosional, memendam amarah, dan tidak agresif saat marah. Ada beberapa penyebab marah dapat terjadi, salah satunya adalah kelelahan dan tidak cukup tidur. Hal ini dikarenakan apabila waktu tidur berkurang dapat menyebabkan otak manusia kelelahan, sehingga kinerja otak menurun, dapat menyebabkan sulit konsentrasi, sulit berpikir jernih, suka bingung sendiri, sampai sulit mencerna informasi baru. Tubuh yang kelelahan ditambah kerja otak yang loyo membuat produktivitas merosot tajam yang kemudian menimbulkan gangguan emosional (stres). Stres akibat tuntutan pekerjaan ditambah berbagai efek kurang tidur bisa membuat emosi meledak bagai bom waktu. Dengan anger management seluruh manusia dapat mengendalikan rasa marah untuk hal yang positif dan sehat, bukan mencegah atau menahan rasa marah. Menurut Daniel Coleman dalam menentukan kesuksesan seseorang, kecerdasan emosional (EQ) menyumbang 80% dan kecerdasan intelektual (IQ) sebesar 20%.

Diperlukan pelatihan dalam kecerdasan emosional oleh perusahaan karena ada tujuh manfaat manajemen yang dapat dirasakan, yaitu manajemen stres, manajemen konflik, manajemen emosional, manajemen energi, manajemen produktifitas, manajemen perubahan, dan manajemen kepemimpinan.

Ada beberapa tips dalam anger management, pertama mundur sementara dari sumber amarah untuk mencoba berfikir sebelum merspon ataupun berjalan sejenak untuk mendinginkan pikiran. Kedua meluapkan rasa marah dengan tepat, yaitu dengan melakukan kegiatan lainnya, seperti menuliskan perasaan, menggambar, melihat atau menonton hal lucu, sehingga dapat membatasi respons yang meledak-ledak. Hal ketiga yaitu apabila sudah tenang, komunikasikan dengan kepala dingin, dimana menyampaikan secara jelas apa penyebab marah tanpa menyalahkan pihak lain, serta menjaga intonasi tetap netral. Yang keempat yaitu melakukan metode time out, dimana mencari tempat yang tenang, lalu duduk dengan tegap dan nyaman, serta melakukan teknik pernapasan dalam. Hal kelima yaitu apabila sumber masalah bukan dari orang lain, maka dapat melakukan kegiatan lain untuk mengalihkan rasa marah. Yang terakhir adalah melakukan konsultasi kepada psikolog ataupun ahli kejiwaan, sehingga dapat mencegah kerusakan yang lebih jauh, apabila berujung pada kecemasan dan depresi.



Gambar 2. Modul Materi Ketiga Anger Management & Organizational Culture

Materi terakhir yaitu tentang *interpersonal skill communication*. Dimana membahas penyatuan visi dan misi dalam perusahaan dan pegawai. Bagaimana penggambaran visi dan misi bagik dalam organisasi ataupun kepada diri sendiri. Mengerti mengenai makna hidup dan tujuan hidup manusia menurut psikologi humanistik. Sehingga dengan landasan visi dan misi yang baik perkembangan kecerdasan intelijen dengan kecerdasan emosional dapat berkembang dengan baik dan seimbang. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kecerdasan emosional yaitu membaca situasi, mendengarkan dan menyimak lawan bicara, siap berkomunikasi, tidak takut ditolak, mencoba berempati, pandai memilih prioritas, siap mental, dapat berkomunikasi atau mengungkapkan dengan kata-kata, bersikap rasional dan fokus.

Sebelum sesi berakhir, dilakukan foto bersama (gambar 3), serta memeberikan survei kepada peserta terkait acara yang diberikan serta harapan pada PkM selanjutnya.



Gambar 3. Foto Bersama dengan Beberapa Pegawai PT Visiotek Global Indonesia

Berdasarkan wawancara terakhir dengan pemilik atau owner dari PT VGI setelah satu minggu diadakannya kegiatan pelatihan, PT VGI juga melakukan pertemuan keluarga atau sering lebih dikenal *family gathering* untuk mempererat silaturahmi dan kerjasama antara karyawan dan keluarga karyawan terhadap perusahaan. Sehingga menimbulkan efek yang positif pada etos kerja karyawan. Dari hasil kegiatan family gathering tersebut diamati seluruh karyawan PT VGI yang sebelum dilakukan pelatihan masih banyak yang tidak taat beribadah, dengan sesama teman satu kantor maupun sekitar terlibat pertengkaran, pemborosan keuangan dan masih kurang bisa mengatur emosional, sudah terlihat banyak perubahan, seperti lebih taat beribadah, lebih mempererat pertemanan serta mampu mengatur emosional dan berkurangnya pemborosan keuangan. Dan juga meningkatnya etos kerja dalam perusahaan, dilihat dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh tim HRD dalam mengelola SDM, dimulai dari hasil kerja karyawan sampai pada perilaku antar karyawan menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya.

4. KESIMPULAN

Pelatihan human literacy dalam rangka PkM ini berjalan dengan baik. Bekerja sama dengan PT Visiotek Global Indonesia yang mana perusahaan manufaktur dalam bidang pembuatan tiang anti petir. Kegiatan ini diikuti oleh 35 orang karyawan PT VGI. Dari dimulainya kegiatan ini sampai akhir kegiatan, peserta terlihat sangat antusias dan bersemangat dalam mengikuti materi yang diberikan. Ketika diadakan sesi tanya jawab mengenai implementasi yang baik, agar tingkat etos kerja semakin meningkat. Kemudian peserta diberikan survey mengenai pelatihan kembali mengenai materi yang diinginkan. Selain itu dari perusahaan PT VGI untuk mempererat hubungan kerja antar karyawan yang dapat meningkatkan etos kerja dilakukan *family gathering* perusahaan maupun karyawan, dan memiliki imbas yang positif kepada perusahaan. Setelah dilakukannya *family gathering* tersebut, karyawan dari PT VGI menjadi lebih semangat dalam tugas, memaksimalkan diri pada pekerjaan, menjadi lebih taat beribadah, dan juga mampu mengatur emosional diri dalam pergaulan di lingkungan perusahaan.

Dari kegiatan ini dilihat bahwa perlu adanya kegiatan psikologis kepada manusia terhadap perusahaan ataupun organisasi, sehingga perusahaan dan organisasi menjadi lebih erat hubungan baik dan meningkatkan etos kerja profesional. Selain itu dapat pula untuk perusahaan ataupun organisasi melakukan perlakuan khusus kepada karyawannya seperti penyediaan camilan ataupun hiburan untuk menghilangkan stres bekerja.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Siber Asia yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan kerjasama dan melakukan kegiatan PkM dengan PT Visiotek Global Indonesia. Kegiatan ini ditujukan untuk pegawai ataupun karyawan dalam meningkatkan etos kerja profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga mencapai visi yang menjadi tujuan perusahaan.

6. REFERENSI

- [1] Agustian, A.G. (2001). Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Way 165 1 Ihsan 6 Rukun Iman 5 Rukun Islam. Jakarta : Penerbit Arga.
- [2] Anjarini, A. D. A. (2018). Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 3(1).
- [3] Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1). <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i1.3521>
- [4] Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388–1396. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>
- [5] Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019). Models of emotional intelligence: A review. *e-Bangi*, 16, 1-9.
- [6] Maziyya, A. A., Islam, N. R. Q., & Nisa, H. (2021). Hubungan Beban Kerja, Work-Family Conflict, dan Stres Kerja pada Pekerja di Wilayah Pulau Jawa Saat Pandemi COVID-19 di Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(4), 337–346. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i4.4377>
- [7] Modirono, A. R., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2020). PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BIRO SDM POLDA SULAWESI TENGGARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3).
- [8] Muslim, Moh. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.

- [9] Mustomi, Dede., Adawia, Popon R., Ulum, Khoirul, & Andi A. (2021). Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan pelayanan Publik*, 8(2), 18-31. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.199>
- [10] Nadliroh, D. N. (2020). *Analisis Pelatihan Emotional Spiritual Quotient dalam Membentuk Profesionalisme Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- [11] Puspitasari, Y. A., & Doru, C. D. (2022). Analisis Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Petugas Kargo di Bandar Udara Sultan Baabullah Ternate). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 92-99.
- [12] Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). Analisis Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 191-204. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i2.1022>
- [13] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- [14] Usuh, N. M., Tawal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- [15] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>