

Correlation Between Self-Efficacy and Job Stress in CV. Berdikari Putra Abadi Employees

Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan Stress Kerja pada Karyawan CV. Berdikari Putra Abadi

Rista Shabrina Muthi A^{1*)}, Sutarto Wijono²

¹Universitas Kristen Satya Wacana

*Corresponding author, e-mail: ristashbrna24@gmail.com

Received April 27 2021;

Revised Month DD, 20YY;

Accepted September 14, 2021;

Published Online September 14, 2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

Abstract: This study aims to determine the correlation between self-efficacy and job stress on employees of CV. Berdikari Putra Abadi. The research was conducted at CV. Berdikari Putra Abadi Sukoharjo with a total of 40 employees. The sampling technique is saturatio sampling. The data collection tool used to measure self-efficacy is a scale of aspects according to Bandura which is made in the form of 18 statement items. As for the work stress, the authors measure using a scale using a measuring instrument derived from the aspects proposed by Robbins (2006) which consists of 28 items. Based on the results of data analysis using Pearson's correlation analysis technique, it was obtained 0.853, which means that it is located between 0.80 - 0.89 which indicates a positive relationship and the level of a very strong relationship between variables. Self Efficacy (X) with variables Work stress (Y). Furthermore, the correlation coefficient is tested to test whether the r value is significant or not, which results in Sig. (2-tailed) which is equal to 0.000, which means that it is smaller than alpha 0.05. So it can be concluded that there is a positive and significant relationship between the variables Self Efficacy (X) with variables Work stress (Y).

Keywords: Self-Efficacy; Job Stress; Correlation

How to Cite: Rista Shabrina Muthi A, Sutarto Wijono. 2021 . Hubungan Antara *Self-Effiaacy* dengan Stress Kerja pada Karyawan CV. Berdikari Putra Abadi. JIBK Undiksha, V.12 (02): pp. 205-213, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.34094

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan kata lain, mutu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir

dari perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan harus bekerja secara efektif dan berkompetisi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi stres. Penelitian mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang kronis dapat menyebabkan stres (Luthans, 2005). Hasil temuan Frese (dalam Kusworo, 1997) Stres kerja yang disfungsional atau negatif dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan. Perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ke tempat kerja, sulit berkonsentrasi, cepat tersinggung dan marah, merupakan sebagian perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami stres.

Perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ke tempat kerja, sulit berkonsentrasi, cepat tersinggung dan marah, merupakan sebagian perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami stres. Setiap orang memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres. Ada beberapa orang yang cepat sedih, kecewa atau marah karena masalah sepele. Sebaliknya, ada beberapa orang bersikap dingin, tenang, dan santai walaupun menghadapi masalah yang berat. Ada pula seseorang yang di saat tertentu bersikap tenang namun di waktu yang lain cepat marah dalam menghadapi permasalahan yang sama.

Terkait dengan stress kerja dalam diri para pegawai, menurut Robbins (1987) terdapat tiga aspek utama dalam stress kerja yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Dimana factor fisiologis berhubungan dengan tubuh, yaitu pekerja yang mengalami stress akan mengalami penyakit tubuh seperti sakit kepala dan sakit punggung. Dalam aspek psikologis, pekerja yang mengalami stress kerja akan lebih terlihat depresi dan mudah tersinggung emosinya. Selanjutnya dalam aspek perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji.

Salah satu faktor yang diasumsikan memiliki hubungan stres adalah *Self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang bahwa ia mampu melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi, dan bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya (Santrock, dalam Irza, 2007). Kemudian dalam stress kerja juga terdapat 3 faktor lainnya yaitu factor lingkungan, factor individual dan faktor organisasi (Bandura, 2006). Dalam penelitian Kiev dan Kohn (dalam Munandar, 2001), mengatakan bahwa pada saat-saat tertentu stress sangat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi serta meningkatkan motivasi seseorang dalam mengatasi tekanan yang dialami. Kemampuan untuk meraih prestasi dan mempunyai motivasi yang tinggi sangat tergantung pada *self-efficacy* seseorang. Semakin tinggi dorongan tingkat untuk berprestasi, maka makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi pula tingkat produktivitasnya dan efisiensinya.

Adapun dampak positif dan negative yaitu seseorang tidak dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya, dan dapat mengganggu aktivitas yang lainnya serta tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh individu tersebut, pernyataan tersebut didukung oleh Munandar (2001) yang menyatakan bahwa kondisi seseorang yang mengalami stress atau kondisi fisik maupun psikologis yang terganggu akan mengakibatkan tenaga kerja tersebut tidak dapat bekerja secara optimal. Perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ke tempat kerja, sulit berkonsentrasi, cepat tersinggung dan marah, merupakan sebagian perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami stres. Setiap orang memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres. Ada beberapa orang yang cepat sedih, kecewa atau marah karena masalah sepele. Sebaliknya, ada beberapa orang bersikap dingin, tenang, dan santai walaupun menghadapi masalah yang berat. Ada pula seseorang yang di saat tertentu bersikap tenang namun di waktu yang lain cepat marah dalam menghadapi permasalahan yang sama.

Dalam penelitian Kiev dan Kohn (dalam Munandar, 2001), mengatakan bahwa pada saat-saat tertentu stress sangat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi serta meningkatkan motivasi seseorang dalam mengatasi tekanan yang dialami. Kemampuan untuk meraih prestasi dan mempunyai motivasi yang tinggi sangat tergantung pada *self-efficacy* seseorang. Semakin tinggi dorongan tingkat untuk berprestasi, maka makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi pula tingkat produktivitasnya dan efisiensinya.

Selain itu, Fielder (dalam Ayman, 1997) mengatakan bahwa dalam situasi yang penuh ketidakpastian dan penuh stress, seseorang yang memiliki pengalaman dapat mengatasi kondisi stress

dan menjadi seseorang yang efektif dalam bekerja dengan mengarahkan segala kemampuan orang tersebut (*self-efficacy*). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki stress yang tinggi dapat menjadi seseorang yang memiliki stress kerja yang tinggi dapat menjadi seseorang yang lebih efektif dalam bekerja. Artinya bila seseorang karyawan mengalami perasaan yang tertekan yang berhubungan dengan pekerjaan, dari dalam individu tersebut muncul kemampuan dan keyakinan akan diri individu tersebut serta merasa tertantang dengan bagaimana mengatasi tekanan dan berusaha agar tekanan yang dialaminya dapat segera di selesaikan dan tidak mengganggu aktivitas yang lain.

Self-efficacy memiliki tiga aspek yaitu *level/magnitude*, *generality* dan *strength*/kekuatan menurut Bandura (Ghurfon dan Rini, 2011). *Level* yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. *Generality* yaitu aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Sementara itu *Strength* artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Oleh sebab itu, penelitian tentang stres kerja penting dilakukan di organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh hasil-hasil temuan Prasad et al. (2016), stres kerja disebabkan oleh kurangnya sumber daya dan peralatan, bekerja tidak sesuai jam kerja seperti bekerja lembur dan iklim organisasi dianggap sebagai kontributor stres karyawan. Apabila karyawan yang mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, oleh karena itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya diminimalisir, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya (Tallo, 2014).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara *self-efficacy* dengan stress kerja pada karyawan CV. X. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 40 orang karyawan CV. X bagian produksi dengan menggunakan Teknik *Saturation Sampling*, dimana mengikutsertakan seluruh anggota yang ada pada CV. X bagian produksi.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang terdiri dari skala *Self-efficacy* dan skala Stres Kerja, dimana skala yang digunakan berbentuk skala *Likert* dengan lima pilihan respon yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Skala yang digunakan pada variable *Self-efficacy* berjumlah 18 aitem yang diturunkan dari aspek-aspek menurut Bandura (1994). Kemudian skala yang digunakan pada variable stress kerja berjumlah 28 aitem yang diturunkan dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dalam skala penelitian ini terdapat tiga aspek yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku yang mencakup.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi dimana uji asumsi dilakukan guna melihat data yang ada berdistribusi normal atau tidak, lalu uji korelasi, uji reliabilitas dan validitas.

Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif dari variable *Self-Efficacy* dan Stress Kerja terdapat hasil sebaga berikut:

Tabel 1 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	40	70	90	77.88	7.363
Y	40	112	136	121.48	7.669
Valid N (listwise)	40				

Berdasarkan tabel diatas pada deskriptif variabel Self Efficacy (X) diperoleh total nilai terendah yaitu 70 dan tertinggi yaitu 90, adapun rata-rata total variabel Self Efficacy yaitu 77,88 dengan standar deviasi sebesar 7,363. Sedangkan pada variabel Stress Kerja (Y) diperoleh total nilai terendah yaitu 112 dan tertinggi yaitu 136, adapun rata-rata total variabel Stress Kerja yaitu 121,48 dengan standar deviasi sebesar 7,669.

Kemudian hasil yang telah diperoleh dari uji normalitas didapatkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal dengan nilai nilai Asymp Sig. (0,200) lebih besar $> \alpha$ (0,05), dapat dilihat pada tabel hasil uji normalitas:

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99833674
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.094
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif signifikan diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 antara *Self-efficacy* dengan stress Kerja. Dapat dilihat pada tabel uji korelasi:

Tabel 3. Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Y	Pearson Correlation	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil yang diperoleh dari uji validitas dan reliabilitas, dimana berdasarkan uji validitas yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa semua indikator pada variabel Self Efficacy (X) ini valid yang diukur dari nilai R-hitung lebih besar dari nilai R-tabel (0,3120). Berikut hasil uji validitas pada variabel Stress Kerja (Y). Kemudian berdasarkan uji validitas pada variabel Stress Kerja menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Stress Kerja (Y) ini valid yang diukur dari nilai R-hitung lebih besar dari nilai R-tabel (0,3120).

Kemudian untuk uji reliabilitas diperoleh bahwa variabel penelitian memiliki tingkat realibilitas yang baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan realibilitas yang baik. Dapat dilihat pada tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Reliabilitas

Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Self Efficacy (X)	0,968	0,60	Reliabel
Stress Kerja (Y)	0,915		Reliabel

Berdasarkan penelitian mengenai *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Karyawan CV. Berdikari Putra Abadi, maka didapatkan hasil uji korelasi yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dengan Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan temuan bahwa pada deskriptif variabel Self Efficacy (X) diperoleh total nilai terendah yaitu 70 dan tertinggi yaitu 90, adapun rata-rata total variabel Self Efficacy yaitu 77,88 dengan standar deviasi sebesar 7,363. Sedangkan pada variabel Stress Kerja (Y) diperoleh total nilai terendah yaitu 112 dan tertinggi yaitu 136, adapun rata-rata total variabel Stress Kerja yaitu 121,48 dengan standar deviasi sebesar 7,669.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dengan stress kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andree

(2018), bahwa didalam penelitiannya terdapat hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dengan stress kerja. Dimana semakin tinggi stress kerja semakin tinggi pula *self-efficacy* yang ada pada karyawan. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu dapat diperkirakan pada saat mengisi angket subjek mengisi dengan kurang jujur dan juga pada saat mengerjakan subjek terburu-buru.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Self Efficacy(X1) akan diikuti oleh variabel dependen Stress Kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pada variabel Self Efficacy(X) bernilai positif, artinya Self Efficacy memiliki hubungan yang positif terhadap Stress Kerja (Y). Artinya jika kenaikan satu-satuan variabel Self Efficacy maka mengakibatkan variabel Stress Kerja juga meningkat.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada model yaitu 0,728. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent Self Efficacy(X) terhadap variabel Stress Kerja (Y) adalah sebesar 72,8% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model regresi tersebut.
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Self Efficacy(X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Stress Kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya, agar dapat memperluas sampel pengamatan atau pengamatan pada *cross-section* lainnya seperti pada industri atau sektor lain. Dan untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan analisis statistik lainnya agar model yang diperoleh lebih akurat.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi pada penelitian ini. Serta peneliti mengucapkan kepada ke dua orang tua dan kerabat yang senantiasa selalu memberi semangat. Serta Puji Syukur kepada Tuhan YME sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

Refrensi/ References

Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. Prentice Hall/Pearson Education.

Azwar, S. (1986). Reliabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi. *Yogyakarta: Liberty*.

Azwar, S. (2010). Metodologi penelitian. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ, 1986(23-28)*.

Chamariyah, C. (2015). Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Journal NeO-Bis, 9(1)*, 20-38.

-
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Holt, Rinehart and Winston, 6277 Sea Harbor Drive, Orlando, FL 32887.
- Derry, S. Pengaruh self Efficacy dan Knowledge Sharing terhadap kinerja Karyawan di PT Federal International Finance (FIF GROUP) Pontianak II. *Jurnal Manajemen Update*, 7(2).
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1270.
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika: teori, konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183-211.
- Indriani, N., & Prahara, S. A. (2019). *Employees: Occupational Self-Efficacy and Work Stress*. Yogyakarta.
- IRAJ, A. (2015). *Job stress among staff nurses working in critical care units and their Socio-demographic correlates: A cross sectional survey*.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas* (No. 658.4 K55c). México, MX: McGraw-Hill Interamericana.
- Luszczynska, A., Gutiérrez- Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self- efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Mahdizadeh, J., Daihimfar, F., & Kahouei, M. (2016). *The relationship of job stress with self-efficacy among nurses working in hospitals of Semnan University of Medical Sciences, Iran*. *Biosci Biotech Res Comm*, 9(3), 435-8.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(002).
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Penerbit UI.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 5(2), 1-14
- Nugroho, A. (2008). Hubungan Antara Selfefficacy, Penyesuaian Diri dengan Prestasi Akademik Mahasiswa (The Correlation Between Self-efficacy, Selfadjustmentwith The Academic Achievementof College Student).

- Putri Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulisty, M. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163-172.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2003). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 7). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Runco, M. A. (1985). Reliability and convergent validity of ideational flexibility as a function of academic achievement. *Perceptual and Motor Skills*, 61(3_suppl), 1075-1081.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout.
- Schyns, B., & Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*, 15(1), 78 –92.
- Situnjak, S. D. (2006). Sugiharto dan Situnjak.
- Sugiyono, Y. (2005). Analisis Statistika-Korelasi Linier Sederhana.
- Tampubolon, A. T. (2017). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Karyawan di PT. Adei Plantation dan Industry Mandau Palm Oil Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Teori, A. S. S. M. (2011). Pengukurannya. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 11-18.
- Usher, E. L., & Pajares, F. (2006). Sources of academic and self-regulatory efficacy beliefs of entering middle school students. *Contemporary educational psychology*, 31(2), 125-141.
- Walizer, M. H., Sadiman, A. S., & Wienir, P. L. (1987). *Metode dan analisis penelitian: mencari hubungan*. Erlangga, Jakarta.
- Widanarti, N., & Indati, A. (2002). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan self efficacy pada remaja di SMU Negeri 9 Yogyakarta. *Jurnal psikologi*, 29(2), 112-123.
- Yurista, D., Bakar, A., & Mirza, M. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Psikogenesis*, 5(1).
- Yuwono I, dkk. 2005. Psikologi Industri dan Organisasi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Erlangga.
-

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Rista Shabrina Muthi A^{1*)}, Sutarto Wijono², 2021

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34094>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: