

Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi

Rahayu Mardikaningsih

Universitas Sunan Giri Surabaya

Korespondensi penulis: rahayumardikaningsih@gmail.com

Ella Anastasya Sinambela

Universitas Sunan Giri Surabaya

Eli Retnowati

Universitas Sunan Giri Surabaya

Didit Darmawan

Universitas Sunan Giri Surabaya

Arif Rachman Putra

Universitas Sunan Giri Surabaya

Samsul Arifin

Universitas Sunan Giri Surabaya

Louise Elizabeth Radjawane

Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar

Fayola Issalillah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Rafadi Khan Khayru

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Abstract. *The construction industry with a relatively large number of workers poses challenges to the safety, welfare and productivity of workers. Solutions related to worker productivity certainly require several factors that support it, such as work stress, work environment and working period. Therefore, this descriptive study will describe the problem of developing productivity through observing stress, work environment, and tenure. The study was conducted at a construction company based in Jakarta and focused on a construction project in Malang City. There are 214 workers as respondents. Data collection using a questionnaire. The hypothesis was tested after performing a regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect of stress on the productivity of construction workers. There is a positive and significant effect of the work environment on the productivity of construction workers. There is a positive and significant effect of tenure on the productivity of construction workers. There is a positive and significant effect of stress, work environment and tenure on the productivity of construction workers.*

Keywords: *work environment, years of service, productivity, construction workers, job stress.*

Abstrak. Industri konstruksi dengan jumlah pekerja yang relatif banyak menyebabkan munculnya tantangan keamanan, kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Penyelesaian terkait produktivitas pekerja tentu membutuhkan beberapa faktor yang turut mendukungnya seperti stres kerja, lingkungan kerja dan masa kerja. Oleh karena itu penelitian deskriptif ini akan menggambarkan masalah untuk mengembangkan produktivitas melalui pengamatan stres, lingkungan kerja, dan masa kerja. Studi dilakukan di salah satu perusahaan konstruksi berpusat di Jakarta dan tertuju pada salah satu proyek pengerjaan di Kota Malang. Ada 214 pekerja dijadikan responden. Pengumpulan data menggunakan angket. Hipotesis diuji setelah melakukan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari stres terhadap produktivitas pekerja konstruksi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja konstruksi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masa kerja terhadap produktivitas pekerja konstruksi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari stres, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja konstruksi.

Kata kunci: lingkungan kerja, masa kerja, produktivitas, pekerja konstruksi, stres kerja.

LATAR BELAKANG

Industri konstruksi yang dinamis menyebabkan peningkatan pada persaingan antar perusahaan. Hal ini menuntut perusahaan untuk mengembangkan produktivitas ke arah yang lebih baik (Hutomo, 2011). Tuntutan tersebut mengharuskan semua unsur yang terlibat untuk memberikan hasil kerja secara maksimal kepada perusahaan (Andayani, 2011; Sinambela, 2021). Perusahaan harus beroperasi secara efektif (Ahmad et al., 2014; Sianturi et al., 2022). Ini untuk menekan pembiayaan dan semua pihak terlibat berpartisipasi dalam hal ini (Sinambela et al., 2022). Pekerja di perusahaan memiliki beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing tugas sebagai kontributor kepada kinerja perusahaan (Wahyudi et al., 2006). Proses konstruksi membutuhkan banyak aktivitas fisik yang membebani pekerja dan tentunya dianggap sebagai industri yang berbahaya karena karakteristik desentralisasi dan mobilitas (Fang et al. 2006). Oleh karena itu industri seperti konstruksi telah lama dikenal sebagai industri yang penuh tekanan, karena kompleksitas tugas, hubungan timbal balik yang rumit di antara berbagai pihak terkait, lingkungan kerja yang buruk yang melekat pada proyek konstruksi, tugas yang komprehensif, proses yang rumit, tidak dapat diprediksi, kerangka waktu yang ketat dan mendesak sehingga pekerja konstruksi terus-menerus terpapar berbagai tekanan yang ada (Khasanah et al., 2010; Djaelani, 2016). Hal ini tentu saja dapat merugikan pekerja karena kesejahteraan psikologis pekerja terganggu sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas pekerja (Ramadhan et al., 2013). Sejauh ini pekerja konstruksi masih menerima sedikit atau tidak sama sekali bantuan dalam hal kesehatan mental karena fokusnya hanya pada kesejahteraan fisik mereka (Djaelani et al., 2021). Perusahaan selalu menempatkan penekanan yang lebih besar pada keamanan fisik daripada kesehatan mental padahal industri konstruksi memiliki tingkat bunuh diri tertinggi kedua (Man et al., 2017) serta sekitar 20-25% pekerja konstruksi menderita masalah kesehatan mental (Mostert et al., 2011). Oleh karena itu, pemangku kepentingan industri konstruksi perlu lebih fokus pada aspek kesejahteraan mental dan juga aspek kesejahteraan fisik karena berdampak pada produktivitas pekerja (Fatimah et al., 2018; Mahyanalia et al., 2017).

Produktivitas sebagai hasil proses pekerja tidak selalu konsisten. Beragam hal dapat menyebabkan hal tersebut. Perusahaan dituntut menganalisis dan memahami faktor-faktor tersebut sebagai langkah awal mengembangkan produktivitas total yang berasal dari pekerja (Putra et al., 2017). Penurunan produktivitas adalah salah satu hambatan di perusahaan. Ini kondisi umum yang sering terjadi di banyak perusahaan (Darmawan & Ernawati, 2021). Selain itu industri konstruksi yang tidak memiliki pekerja dengan produktivitas kerja yang menjanjikan akan menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Hal ini selanjutnya berdampak pada ketidakpuasan pengguna jasa karena pekerjaan yang dilakukan. Produktivitas pekerja menjadi penting karena merupakan perbandingan tercapainya hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan setiap waktu di mana mengharuskan manfaat yang diperoleh semaksimal mungkin (Ningwulan et al., 2012). Pihak manajemen memperkirakan produktivitas pekerja untuk bekerja sama demi mewujudkan pengembangan. Hasil kerja yang memuaskan turut memberikan peran terhadap tujuan akhir dari perusahaan (Putra & Mardikaningsih, 2022; Sinambela & Ernawati, 2021; Sulaksono, 2021).

Tekanan pekerjaan dapat memunculkan stres bagi pekerja (Mardikaningsih & Wisnujati, 2021). Meski kemajuan teknologi telah mempermudah segala bentuk pekerjaan (Kiley et al. 2015) namun tuntutan pekerjaan selalu ada. Kondisi ketegangan atau emosi yang tertekan dapat dirasakan pekerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang dianggap berlebihan. Ini akan berdampak pada kondisi fisik, pikiran dan emosi pekerja (Issalillah et al., 2021). Kondisi tempat kerja dapat pula memunculkan stres (Fitriyani et al., 2011). Di tempat kerja memungkinkan ada konflik, kompleksitas kerja, tekanan, beban kerja berlebihan, kelelahan, ketegangan, dan kepanikan (Mardikaningsih et al., 2021; Naufalia et al., 2022). Pengaruh ini memungkinkan terjadi di lingkungan kerja (Widiyana, 2021). Kedudukan pekerja dan interaksi di tempat kerja menyebabkan sulit untuk menghindari hal itu (Jamaluddin et al., 2013; Purnamasari et al., 2021). Apalagi pada lokasi pekerjaan di proyek konstruksi yang rawan tekanan pekerjaan berlebih dan banyak gangguan di tempat kerja seperti kebisingan, ancaman keselamatan dan kesehatan, konflik dan sebagainya (Darmawan & Djaelani, 2021).

KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Stres dapat memperburuk kondisi psikologis pekerja terkait dengan kecemasan yang berlebihan, depresi dan sulit berkonsentrasi (Ahmad et al., 2015). Wahab (2001) menjelaskan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi saat ini dibandingkan dengan pekerja konstruksi lima tahun yang lalu relatif lebih stres. Hal ini terjadi karena beban kerja berlebihan, jam kerja yang panjang, tekanan fisik, tenggat waktu (Leung et al., 2005; Leung et al., 2008). Oleh karena itu stres di lokasi konstruksi menjadi permasalahan yang terus meningkat dan menjadi penyebab pada pengeluaran biaya perusahaan konstruksi yang jauh lebih besar sehingga berdampak pada kinerja perusahaan (Elovainio et al., 2002). Indikator stres kerja berdasarkan Leung et al. (2007) terdiri dari permasalahan pribadi, permasalahan interaksi, beban kerja, dukungan organisasi, dukungan lingkungan fisik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana orang-orang bekerja sama dengan maksud mewujudkan tujuan organisasi (Lestari & Mardikaningsih, 2020; Handayani et al., 2021). Ini berarti di dalam lingkungan tersebut ada sistem, proses, struktur, sarana dan

prasarana yang berinteraksi satu sama lain yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas pekerja (Hariani & Al Hakim, 2021). Lingkungan kerja secara nyata akan menentukan kemampuan pekerja, perilaku, kondisi fisik, mental dan emosional (Haynes, 2008). Menurut Lingard dan Francis (2009) mempertahankan pekerja di lingkungan konstruksi harus dioptimalkan karena kemampuan pekerja konstruksi tidak mudah direplika. Indikator lingkungan kerja terdiri dari keamanan pekerjaan dan perlindungan, lingkungan kerja fisik, hubungan sosial dan mental, ada dukungan dari pimpinan, jam kerja yang rasional (Jain dan Kaur, 2014).

Masa Kerja

Kecenderungan pekerja untuk melakukan aktivitas kerja menunjukkan adanya masa kerja. Masa kerja ini dihitung berdasarkan jangka waktu seseorang terhitung dari pertama dia bekerja hingga masih aktif bekerja. Masa kerja bagi pekerja dapat menambah keahlian pekerja sebagai bentuk investasi di tempat kerja dan merupakan pengabdian dengan rasa tanggung jawab demi kelangsungan hidup perusahaan. Pekerja dengan masa kerja lebih lama akan lebih termotivasi ketika bekerja sehingga produktivitas juga meningkat (William Lee et al., 2014). Indikator masa kerja dari Mardikaningsih (2020) terdiri dari lama bekerja, beban kerja yang ditanggung, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (pengetahuan dan keterampilan).

Produktivitas Pekerja

Produktivitas lebih menekankan pada hasil yang maksimal berserta bagaimana prosedur dan metode untuk meraihnya yang berarti ada pengorbanan dan tingkat risiko yang kecil (Irfan, 2021; Mardikaningsih & Putra, 2021; Djazilan & Arifin, 2022). Produktivitas pekerja merupakan kapasitas pekerja terkait dengan hasil kerja yang sesuai atau tidak sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemberi kerja (Meneze, 2006). Pekerja yang produktif akan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada sebaik mungkin demi output yang maksimal bahkan dapat melebihi yang ditargetkan. Indikator dari produktivitas kerja menurut Herjanto (2017) adalah kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, kemampuan mengatur pekerjaan, berinisiatif untuk terus meningkatkan kemampuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif ini akan menggambarkan masalah untuk mengembangkan produktivitas melalui pengamatan stres, lingkungan kerja, dan masa kerja. Studi dilakukan di salah satu perusahaan konstruksi berpusat di Jakarta dan tertuju pada salah satu proyek pengerjaan di Kota Malang. Ada 214 pekerja yang terlibat di proyek tersebut dan keseluruhan dijadikan responden. Pengumpulan data menggunakan angket dan variabel diukur berdasarkan instrumen dengan skala Likert. Hipotesis diuji setelah melakukan analisis regresi.

Variabel stres diukur dengan permasalahan pribadi, permasalahan interaksi, beban kerja, dukungan organisasi, dukungan lingkungan fisik (Leung et al., 2007). Variabel lingkungan kerja diukur dengan keamanan pekerjaan dan perlindungan, lingkungan kerja fisik, hubungan sosial dan mental, ada dukungan dari pimpinan, jam kerja yang rasional (Jain & Kaur, 2014). Variabel masa kerja diukur dengan lama bekerja, beban kerja yang ditanggung, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (pengetahuan dan keterampilan untuk menggunakannya). Variabel produktivitas pekerja berdasarkan Herjanto (2017)

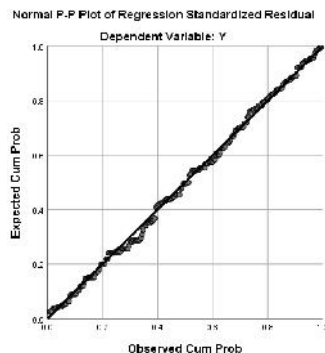
diukur dengan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, kemampuan mengatur pekerjaan, berinisiatif untuk terus meningkatkan kemampuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, maka dapat digunakan untuk menguraikan hasil statistika penelitian yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar mengetahui keabsahan model regresi yang terbentuk melalui beberapa asumsi seperti normalitas, multikolinieritas, autokorelasi. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data terkait variabel yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal dan hal ini berdasarkan pada plotting data yang terbentuk. Jika bentuknya masih searah dengan garis diagonal, maka benar distribusi datanya normal. Gambar 1 yang ada dapat menjelaskan bahwa di penelitian ini datanya terdistribusi normal.



Gambar 1. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS

Pembuktian uji multikolinieritas dengan cara nilai VIF dan tolerance yang ditetapkan dibandingkan dengan nilai berdasarkan hasil output SPSS. Penetapan untuk VIF tidak lebih dari 10 dan tolerance tidak kurang dari 0,1. Nilai VIF untuk variabel stres adalah 1,218, variabel lingkungan kerja adalah 1,166 dan untuk variabel masa kerja adalah 1,325. Begitu juga untuk masing-masing nilai tolerance variabel stres adalah 0,821, variabel lingkungan kerja adalah 0,858 dan variabel masa kerja adalah 0,755. Dari nilai VIF dan tolerance yang dihasilkan masing-masing variabelnya, maka kesimpulannya yaitu diantara variabel independen (stres, lingkungan kerja dan masa kerja) terbebas dari gejala multikolinieritas.

Pembuktian uji autokorelasi akan menggunakan perbandingan antara hasil Durbin Watson (DW) pada output SPSS dengan ketentuan nilai DW yang mengharuskan berada di rentang 2 sampai -2. Data penelitian ini akan terbebas dari autokorelasi jika hasil DW di output SPSS berada di rentang tersebut. Terbukti nilai DW yang dihasilkan sebesar 1,536 sehingga tidak ditemukan ada permasalahan pada uji autokorelasinya.

Hasil Analisis Regresi

Dari Tabel 1 yang ada dapat menjelaskan persamaan regresi linear berganda yang terbentuk seperti berikut ini: $Y = 16,472 + 2,574 X_1 + 0,858 X_2 + 0,755 X_3$.

Selain terbentuknya persamaan regresi linear berganda dapat pula digunakan untuk menguji signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dari Tabel 1 yang ada dinyatakan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja karena nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang berarti nilainya masih dibawah 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja karena nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang berarti nilainya masih dibawah 0,05. Untuk masa kerja juga memberikan hasil yang sama bahwa dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja karena nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang berarti nilainya masih dibawah 0,05.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.472	2.627		6.270	.000		
X.1	2.574	.279	.434	9.236	.000	.821	1.218
X.2	2.306	.357	.296	6.452	.000	.858	1.166
X.3	2.356	.364	.317	6.472	.000	.755	1.325

Sumber: Output SPSS

Setelah uji parsial hasilnya diketahui, maka dengan adanya Tabel 2 dapat digunakan untuk menguji secara simultan dari variabel stres, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja. Dari Tabel 2 ternyata diperoleh nilai F-hitung sebesar 114,076 dengan sigifikansi yang hasilnya masih dibawah 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Arti dari nilai tersebut yaitu stres, lingkungan kerja dan masa kerja dapat memberikan pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja secara simultan dan hasilnya adalah signifikan.

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5498.379	3	1832.793	114.076	.000 ^b
	Residual	3373.957	210	16.066		
	Total	8872.336	213			

Sumber: Output SPSS

Untuk mengetahui besarnya nilai yang dapat dikontribusikan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka dapat melakukan uji koefisien determinasi seperti Tabel 3 yang ada di bawah ini. Dari Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa kontribusi berdasarkan variabel stres, lingkungan kerja dan masa kerja ialah sebesar 62% untuk membentuk variabel produktivitas pekerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel

produktivitas pekerja masih dapat disebabkan oleh kontribusi variabel bebas yang lain sebesar 38% dan variabel ini belum dibahas di penelitian ini.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.620	.614	4.008	1.536

Sumber: Output SPSS

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa produktivitas pekerja dapat dipengaruhi oleh stres dengan hasil yang signifikan dan temuan ini sama dengan yang dilakukan oleh Imtiaz dan Ahmad (2005); Halkos dan Bousinakis (2010); Petreanu et al. (2013); Amankwah et al. (2015); Mawanza (2017). Hal ini dapat dipahami bahwa stres yang dialami pekerja secara berlebihan dan tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berimplikasi pada menurunnya produktivitas pekerja dan efisiensi perusahaan (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Oleh karena itu, manajer konstruksi bertanggung jawab untuk lebih mempertimbangkan pekerja konstruksi sebagai aset yang harus dilindungi. Ini menjadi dasar utama memperoleh hasil kerja yang baik dari pekerja (Jahroni et al., 2021; Ernawati et al., 2022). Pekerja yang merasa diperhatikan oleh pimpinan akan memberikan komitmen yang kuat kepada perusahaan (Razali, 2006; Ernawati et al., 2020). Perhatian itu salah satunya adalah melindungi kesehatan mental pekerja. Perlindungan pekerja terkait stres kerja dapat diupayakan dengan pedoman praktis manajemen stres kerja. Manajemen stres kerja sebagai bentuk awal pencegahan permasalahan stres pekerja yang terdiri dari ketanggapan mengetahui tanda-tanda stres pekerja. Hal ini dapat dimulai dengan memastikan bahwa pekerja konstruksi yang dipekerjakan telah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga ketika bekerja tidak merasa tertekan. Selanjutnya jika pekerja menunjukkan tanda-tanda stres kerja yang berlebihan, maka penting untuk mencari bantuan medis saat mereka merasakan efek stres karena pekerjaan. Pekerja harus tetap termotivasi dan mengelola stress agar hasil kerja tidak terganggu (Retnowati et al., 2021; Putra et al., 2022).

Produktivitas pekerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan hasil yang signifikan. Ini sesuai dengan temuan dari Ajala (2012); Leblebici (2012); Ali et al. (2013); Awan (2015); Salam et al. (2022). Lingkungan kerja pekerja konstruksi pada dasarnya berbahaya dan sangat rentan terhadap lingkungan yang penuh tekanan. Untuk itu dibutuhkan suasana kerja yang lebih baik bagi para pekerjanya sehingga pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan lebih fokus dan produktif (Hasan & Djaelani, 2021). Perbaikan lingkungan kerja setidaknya harus dapat memberikan rasa aman dan menjamin keselamatan pekerja konstruksi (Radjawane & Darmawan, 2022). Dengan demikian perlu untuk menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada proyek konstruksi. Menurut Koller (1989) perbaikan tersebut seperti desain kerja yang baik dan kemudian harus diselidiki apakah dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas dan keselamatan lokasi konstruksi. Hal ini juga harus diikuti dengan meningkatkan kesadaran dan penggunaan peralatan APD kepada pekerja dengan lebih efisien serta memberikan pelatihan orientasi keselamatan dan kesadaran peralatan (Novita et al., 2022). Produktivitas dan keselamatan meningkat secara bersamaan seiring dengan koordinasi yang lebih baik dengan langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi kerja di lokasi

konstruksi dengan lebih preventif. Selanjutnya keberhasilan pelaksanaan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dapat membawa perusahaan konstruksi untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan meningkatkan kontribusi mereka dalam peningkatan perekonomian negara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis data dan uraian pembahasannya dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari stres terhadap produktivitas pekerja konstruksi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja konstruksi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masa kerja terhadap produktivitas pekerja konstruksi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari stres, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja konstruksi.

Berdasarkan empat hasil penelitian yang telah disebutkan, maka saran yang perlu disampaikan bagi pihak yang berkepentingan adalah hendaknya dapat mempertimbangkan tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan dan elemen pendukung pekerjaan. Hal ini dapat dimulai dengan mengatur tugas dan waktu istirahat pekerja konstruksi secara wajar dan melarang bekerja melebihi kapasitas pekerja serta menghindari kelebihan beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif. Lebih lanjut sebelum dan selama pekerjaan dilakukan penting untuk tim manajemen membekali pekerja dengan pelatihan keselamatan kepada semua pekerja konstruksi untuk menjelaskan persyaratan keselamatan khusus dari setiap jenis pekerjaan di bidang konstruksi. Pembekalan yang dilakukan seperti kepatuhan standar operasional prosedur penggunaan alat pelindung diri karena merupakan budaya keselamatan di lingkungan konstruksi. Menurut Santosa (2002); dan Ishak et al. (2016), budaya seperti ini menjadi landasan berarti bagi kesejahteraan pekerja secara mental. Kepatuhan terhadap penggunaan APD ditujukan agar perilaku pekerja dapat lebih teratur dan tertib serta sebagai upaya untuk menjaga keselamatan diri sendiri. Bila hal ini tidak dapat direalisasikan dengan baik maka dibutuhkan langkah penindakan yang tegas terhadap pekerja. Tindakan ini seperti menegur secara langsung atau memberikan sanksi sesuai prosedur. Selanjutnya ahli K3 melakukan pengawasan di lokasi konstruksi untuk memantau kedisiplinan pekerja. Pengawasan menjadi factor utama bagi pelaksanaan kerja (Mardikaningsih et al., 2022). Penting pula untuk memberikan perhatian pada kehidupan pribadi pekerja konstruksi karena pengabdian mereka selama bekerja biasanya harus bertentangan dengan pengabdian mereka kepada keluarga. Oleh karena itu keseimbangan kehidupan kerja diperlukan dalam lingkungan konstruksi. Bila diperlukan memberikan sesi pelatihan bagaimana mengelola dan mengatasi stres. Ada upaya untuk melakukan analisis SWOT terkait stres sehingga membantu memahami posisi unik pekerja sehubungan dengan manajemen stres dan memperkenalkan program bantuan karyawan sebagai tindakan proaktif dalam hal mengidentifikasi produktivitas pekerja. Manajemen perlu menanamkan kebiasaan untuk memuji dan mengakui kinerja luar biasa dari para pekerja konstruksi melalui penghargaan, sistem prestasi, dan tunjangan lainnya atau bonus. Dengan hal ini maka semangat pekerja konstruksi dapat tetap terjaga karena suasana hati yang positif terhadap peran mereka sebagai pekerja konstruksi sehingga menciptakan iklim kerja yang lebih baik dan mengurangi perasaan tidak aman dan stres di lokasi konstruksi serta mewujudkan kepuasan kerja yang lebih baik. Bagi penelitian yang akan datang dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi pendukung terkait penyelesaian

permasalahan produktivitas pekerja konstruksi. Selanjutnya juga perlu memilih dan mengulas variabel bebas yang belum disebutkan di penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, A., A. Hussain., M.Q. Saleem., & M.A.M. Qureshi. 2015. Workplace Stress: A Critical Insight of Causes, Effects and Interventions, Technical Journal, University of Engineering and Technology (UET) Taxila, Pakistan, 20(2), 46, 48.
- Ahmad, N., et al. 2014. Effective Implementation of Strategic Plans and Actions in Modern Corporate Management. The Business & Management Review, 4(2), 295-312.
- Ajala, E. M. 2012. The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity, The African Symposium 12(1), 141-149.
- Ali, A.Y. S., A.A. Ali., A. A. Adan. 2013. Working Conditions and Employees' Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African Context: Case of Somalia, Educational Research International 2(2), 67-78.
- Amankwah, O., N.A. Boakye-Agyemang., & L. Martin. 2015. The Effect of Stress on The Job Satisfaction and Productivity of Construction Professionals in The Ghanaian Construction Industry, Information and Knowledge Management. 5(5), 42-49.
- Aprilyanti, S. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja, Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri, 1(2), 68-72.
- Andayani, D. & D. Darmawan. 2011. Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(2), 35-54.
- Arifin, S., & D. Darmawan. 2021. Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 33-43.
- Arifin, S., D. Darmawan, C.F.B. Hartanto & A. Rahman. 2022. Human Resources based on Total Quality Management, Journal of Social Science Studies, 2(1), 17 – 20.
- Awan, A.G. 2015. Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan, European Journal of Business and Management, 7(1), 329-345.
- Darmawan, D., M. Hariani, E. A. Sinambela. 2018. Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. 2021. Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas), 3(2), 290-296.
- Darmawan, D. & E. Ernawati. 2021. Motivasi Karyawan dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. Jurnal Baruna Horizon, 4(2), 74-78.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. 2021. Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. ARRUS Journal of Engineering and Technology, 1(2), 55-59.
- Darmawan, D. 2022. Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan

Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.

Djaelani, M. & D. Darmawan. 2016. Studi Tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompetensi Lintas Budaya terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.

Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. 2021. Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.

Djazilan, M. S. & S. Arifin. 2022. Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 65–69.

Elovainio, M., M. Kivimäki, & J. Vahtera. 2002. Organizational Justice: Evidence of A New Psychosocial Predictor of Health, *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108.

Enshassi, A. A., S. Mohamed., Z.A. Mustafa., & P.E. Mayer. 2007. Factors Affecting Labour Productivity in Building Projects in The Gaza Strip, *Journal of Civil Engineering and Management*, 13(4), 245–254.

Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.

Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.

Fang, D. P., Y. Chen., & L. Wong. 2006. Safety Climate in Construction Industry: A Case Study in Hong Kong, *Journal of Construction Engineering and Management* 132(6), 573–584.

Fatimah, S. et al. 2018. The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.

Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. 2011. Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23-36.

Freddy, H. I. et al. 2015. Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja: Studi untuk Mengembangkan Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 35-48.

Gunawan, A., Y. Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. 2012. *Manajemen Terapan dan Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.

Halkos, G. & D. Bousinakis. 2010. The Effect of Stress and Satisfaction on Productivity, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415-431.

Handayani, B., N. S. Wisnujati, Budiono, D. Darmawan & Y. Kurniawan. 2021. Environmental Management and Law Enforcement, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 65-76.

Hariani, M. & E. Retnowati. 2021. Discipline and Employee Performance Improvement in the Covid-19 Pandemic Era, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 41-50.

- Hariani, M. & Y. R. Al Hakim. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 99-110
- Hasan, A.B. & M. Djaelani. 2021. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kondusivitas Lingkungan Kerja yang Membentuk Kepuasan Pekerja Konstruksi. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 77-88.
- Haynes, B. P. 2008. The Impact of Office Layout on Productivity, *Journal of Facilities Management*, 6(3), 189–201.
- Herjanto, E. 2007. *Manajemen Operasi*, PT Grasindo, Jakarta.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Imtiaz, S. & S. Ahmad, S. 2009. Impact of Stress on Employee Productivity, Performance and Turnover; An Important Managerial Issue, *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 468-477.
- Irfan, M., & D. R. Mataputun. 2021. Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 15-26.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. 2016. Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. 2021. Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. 2021. Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Jain, R., & S. Kaur. 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction, *International Journal Of Scientific And Research Publications*, 4(1), 1–8.
- Jamaluddin, A., et al. 2013. Human Resource Management Implications of Technology-based Organizational Forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Karima, A.N., I.Nursyamsi., & F. Umar. 2018. The Effect of the Work Training and Motivation to Employee Productivity, *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 83-95.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. 2010. *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Kiley, A.M., et al. 2015. Strategic Flexibility and the Virtue of Innovation in Responding to the Dynamics of Change. *The Journal of Management Studies*, 31(3), 865-878.
- Koller, M. 1989. Preventive Health Measures for Shift Workers, in M. Wallace (Ed.). *Managing Shift Work*. Brain Behaviour Research Institute, Melbourne.
- Leblebici, D. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: A Case Study of A Bank In Turkey, *Journal of Business, Economics & Finance* 1(1), 38-49.
- Leitão, J., D. Pereira., & Â. Gonçalves. 2019. Quality of Work Life and Organisational

- Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organisation's Productivity, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1-20.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. 2020. Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Leung, M. Y., M. Skitmore., Y.S. Chan. 2007. Subjective and Objective Stress in Construction Cost Estimation, *Construction Management and Economics*, 25, 1063- 1075.
- Leung, M.Y., H. Zhang., & M. Skitmore. 2008. The Effects of Organizational Supports in The Estimation Process on The Stress of Construction Cost Engineers, *Journal of Construction Engineering And Management*, 134(2), 84–93.
- Leung, M.Y. et al. 2005. Critical Stressors Influencing Construction Estimators In Hong Kong, *Construction Management and Economics*, 23(1), 33–43.
- Lingard H., V. Francis. 2009. *Managing Work-Life Balance in Construction*. Taylor and Francis, New York.
- Mahyanalia, R. et al. 2017. Job Insecurity and an Integrative Review for Future Research, *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Man, S.S., A.H.S. Chan., H.M. Wong. 2017. Risk-Taking Behaviors of Hongkong Construction Workers—A Thematic Study, *Safety Science*, 98, 25–36.
- Mardikaningsih, R. 2020. Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 13(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R., & M. Hariani. 2020. Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 57-64.
- Mardikaningsih, R. & N. S. Wisnujati. 2021. Apakah Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki Hubungan yang Signifikan? *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 53-64.
- Mardikaningsih, R., E. A Sinambela, F. Issalillah, M. Munir, & E. Retnowati. 2021. Analisis Korelasi Antara Role Stress dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4 (2), 79-83.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, D. Darmawan, S. Arifin, & A. R. Putra. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 47-56.
- Mardikaningsih, R. & A. R. Putra. 2021. Efforts to Increase Employee Work Productivity through Job Satisfaction and Job Training, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 51-64.
- Mardikaningsih, R. & E. A. Sinambela. 2022. Impact of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 60–64.
- Mardikaningsih, R. & S. Arifin. 2022. Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18 (1), 80-100.

- Mawanza, W. 2017. The Effects of Stress on Employee Productivity: A Perspective of Zimbabwe's Socio-Economic Dynamics of 2016, *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 9(2), 22-32.
- Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. 2021. The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 44-46.
- Meneze, M. N. M. 2006. The Impact of Stress on Productivity of Employees at the Education Training and Development Practices: Sector Education and Training Authority. University of Pretoria., 1-140.
- Mostert, K., M. Peeters., & I. Rost. 2011. Work-Home Interference and The Relationship With Job Characteristics and Well-Being: A South African Study Among Employees in The Construction Industry. *Stress Health*, 27(3), 238–251.
- Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. 2022. Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. 2012. Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Novita, D., A.N. Hidayatulloh, J.M.J. Renwarin, R. Santoso, & R. Mardikaningsih. 2022. Relationship Between Eco Transformational Leadership, Eco Training, and Employee Eco Behavior on Sustainable Corporate Performance of SMEs, *Frontiers in Psychology*, 13.
- Olivos, P., & S. Clayton. 2017. Self, Nature and Well-Being: Sense of Connectedness And Environmental Identity for Quality of Life. In: G. Fleury-Bahi, E. Pol & O. Navarro, Eds. *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research*. Cham, Springer.
- Oetomo, H. & D. Darmawan. 2004. Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Petreanua, V., R. Iordachea., & M. Seracina. 2013. Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 92, 420 – 425.
- Purnamasari, E., S. Arum, A. Muis & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 183–196.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. 2017. Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. 2022. Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 4 – 10.
- Putra, A.R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. 2022. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap

- Profesionalisme Karyawan. Relasi: Jurnal Ekonomi, 18(2), 157-172.
- Putra, A. R. & D. Darmawan. 2022. Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. Jurnal Ilmiah Satyagraha, 5(2), 45-55.
- Radjawane, L. E. & D. Darmawan. 2022. Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership, International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology, 2(1), 36–40.
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. 2013. Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 3(1), 37-46.
- Ramadhani, I., S.L. Prasilowati., & Suyanto. 2020. Pengaruh Pelatihan, Upah, Masa Kerja terhadap Produktivitas di PT Super Steel Karawang, Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 17(1), 13-24.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. 2006. Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 6(2), 145-160.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. 2021. Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan, 1(1), 65-76.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. 2007. The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 7(1), 21-34.
- Salam, M.F., S. Lasise., M. Munizu. 2022. The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Productivity Through Job Satisfaction. HJBS , 4(1), 14-24.
- Santosa, A. & D. Darmawan. 2002. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu Manajemen, 3(2), 81-92.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. 2014. Illegitimate Tasks As A Source of Work Stress. Work & Stress, 29(1), 32–56.
- Septiana, V.A. 2015. Pengaruh Variabel Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Bina Marga dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening, Journal of Management, 1(1), 1-17.
- Sianturi, N. A. T., D. Darmawan, M. S. Anwar, & A. R. Putra. 2022. Material Management Effectiveness, Bulletin of Science, Technology and Society, 1(1), 7-10.
- Sinambela, E.A. & E. Ernawati. 2021. Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, Journal of Social Science Studies, 1(2), 69-74.
- Sinambela, E. A. & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 1 (4), 01–12.
- Sulaksono & R. Mardikaningsih. 2021. Studi Tentang Kedisiplinan dan Pengembangan Karir yang Membentuk Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan, 1(2), 149-158.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. 2006. Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(2), 95-108.

- Wahab, A.B. 2010. Stress Management Among Artisans in Construction Industry in Nigeria, *Global Journal Of Researches In Engineering*, 10(1), 93–103.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Widiyana, E.O & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.
- William Lee, T. et al. 2014. The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 199–216.
- Vischer, J.C. 2006. The Concept of Workplace Performance and its Value to Managers, *California Management Review*, 49(2), 62-79.