

Resiliensi Di Bawah Tekanan: Pengalaman Karyawan Konstruksi Dalam Memitigasi Distress Dan Memaksimalkan Eustress Untuk Kinerja Unggul

Kadek Elda Jayati¹, I Putu Dharmawan Pradhana², Nyoman Sri Manik Parasari³, Kadek Devi Kalfika Anggria Wardani⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional

Abstract

Dalam menghadapi tuntutan proyek yang dinamis, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana karyawan konstruksi mengelola tekanan kerja mereka untuk mengurangi stres dan memaksimalkan eustress. Penelitian ini menyelidiki metode kualitatif yang melibatkan observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk menemukan cara-cara individu dan dukungan organisasi untuk memastikan kestabilan mental dan produktivitas karyawan. Hasil menunjukkan bahwa karyawan bergantung pada resiliensi psikologis, pengalaman teknis, pengendalian emosi, dan strategi koping masalah-fokus dan emosi-fokus untuk mengatasi beban kerja yang besar, cuaca ekstrim, perubahan desain, dan hambatan administrasi. Pada saat yang sama, bisnis membantu dengan menerapkan K3, komunikasi kerja yang jelas, pembagian tugas yang terorganisir, dan lingkungan sosial yang mendukung. Hal ini secara signifikan mengurangi distress dan meningkatkan eustress sebagai energi positif. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptif individu dan sumber daya organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai kinerja unggul di bidang konstruksi

Abstract

In the face of dynamic project demands, this study aims to find out how construction employees manage their work pressure to reduce stress and maximize eustress. This study investigated qualitative methods involving observation, documentation, and interviews to discover individual ways and organizational support to ensure employee mental stability and productivity. Results show that employees rely on psychological resilience, technical experience, emotional control, and problem-focused and emotion-focused coping strategies to overcome large workloads, extreme weather, design changes, and administrative bottlenecks. At the same time, businesses help by implementing K3, clear work communication, organized division of tasks, and a supportive social environment. This significantly reduces distress and increases eustress as positive energy. These findings suggest that individual adaptive abilities and organizational resources can work together to achieve superior performance in the construction field

Copyright (c) Kadek Elda Jayati¹

✉ Corresponding author :

Email Address : kadekeldajayati@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu pilar utama pembangunan nasional di Indonesia adalah sektor konstruksi, yang mendorong pertumbuhan ekonomi, modernisasi infrastruktur, dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Dalam dua puluh tahun terakhir, proyek konstruksi pemerintah dan swasta telah meningkat seiring meningkatnya kebutuhan akan fasilitas publik, gedung komersial, dan kawasan permukiman. Perusahaan konstruksi harus meningkatkan efisiensi operasional mereka untuk bertahan dan bersaing dalam dinamika industri yang semakin kompleks. Mulai dari manajer proyek, mandor, hingga pekerja lapangan, kekuatan utama industri konstruksi terletak pada kontribusi individu di dalamnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu dan standar kualitas yang ketat adalah tanggung jawab besar mereka. Kemampuan pekerja untuk mengatasi tekanan dalam situasi seperti ini sangat penting.

Dalam kenyataannya, pekerja konstruksi menghadapi berbagai jenis tekanan kerja karena tenggat waktu yang ketat, risiko kecelakaan yang tinggi, intensitas kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang selalu berubah. Proyek yang melibatkan banyak pihak yang bekerja sama secara bersamaan sangat kompleks, yang berdampak pada kompleksitas manajemen proyek. Ini termasuk manajemen biaya, sumber daya manusia, waktu, efisiensi, dan kualitas. Selain itu, industri konstruksi Indonesia menghadapi masalah tambahan seperti perubahan desain, cuaca ekstrim, masalah rantai pasokan material, regulasi perizinan yang rumit, dan tuntutan yang semakin meningkat dari klien. Kondisi ini menambah tekanan fisik dan emosional bagi pekerja lapangan. Kesehatan fisik dan mental karyawan terpengaruh langsung oleh tekanan ini, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja proyek secara keseluruhan.

Jahroni et al. (2020) menemukan bahwa ada sejumlah penyebab stres kerja, termasuk individu, organisasi, dan lingkungan. Stres muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan dan sumber daya pekerja. Tidak hanya penurunan produktivitas dan kinerja, tetapi juga peningkatan kemungkinan kesalahan teknis dan kecelakaan kerja. Tekanan ini dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan bahkan gangguan kesehatan mental lainnya jika dibiarkan dalam jangka panjang. Tetapi tidak semua tekanan kerja berdampak buruk. Tekanan dapat memicu eustress, yaitu stres positif yang meningkatkan kreativitas, motivasi, dan performa. Sebaliknya, stres dapat membahayakan pekerja dan proyek jika tidak dikelola dengan baik.

Perbedaan dampak stres ini semakin relevan dalam konteks percepatan pembangunan infrastruktur Bali, khususnya Kota Denpasar, yang dalam beberapa tahun terakhir telah menyaksikan peningkatan pembangunan komersial, Gedung

bertingkat, dan fasilitas publik. Jumlah proyek yang lebih besar menyebabkan peningkatan permintaan untuk tenaga kerja konstruksi dan peningkatan intensitas pekerjaan. Resiliensi adalah komponen penting yang menentukan kemampuan pekerja untuk bertahan, beradaptasi, dan beroperasi secara optimal dalam kondisi tertentu. Tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan psikologis dan spiritual untuk mengelola tekanan, seperti melihat pekerjaan sebagai tanggung jawab atau ibadah, dapat membantu pekerja mengurangi stres menjadi eustress dan

menjaga keselamatan dan kualitas kerja mereka.

Kajian literatur pada penelitian terdahulu semakin menguatkan urgensi topik ini. Godeberta et al. (2023) menemukan bahwa beban birokrasi, konflik kerja dan ambiguitas peran meningkatkan stres objektif pada kontraktor. Hardjanti dan Calista (2023) membuktikan adanya hubungan positif antara resiliensi dan keterlibatan kerja, meskipun eustress tidak selalu memediasi hubungan tersebut. Penelitian Dieben (2024) menunjukkan bahwa manajemen stres berbasis kognitif dapat mengubah stres menjadi lebih produktif, sementara bibliometrik oleh Hu et al. (2025) mengidentifikasi ketahanan psikologis sebagai tren besar dalam keselamatan konstruksi global.

LANDASAN TEORI

Landasan teori utama penelitian ini adalah *behavior-constraint theory* dan teori stres lingkungan. Northcraft (1990) dalam (Piscesta et al., 2022) menyatakan bahwa sumber stres dapat berasal dari hambatan perilaku, tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan atau tidak jelas, konflik peran, hubungan interpersonal yang buruk dan ketidakamanan pekerjaan.

Selain itu, teori stres lingkungan merupakan kondisi fisik dan sosial tempat kerja memengaruhi stres individu seperti ketidakpastian, kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, dan kurangnya peluang untuk kemajuan profesional dapat menyebabkan kecemasan, kewalahan, dan kesehatan mental pekerja konstruksi (Pamidimukkala et al., 2025).

Tekanan Kerja

Tekanan kerja merupakan beban fisik dan mental yang dirasakan oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebihan dan deadline ketat, hal ini menyebabkan stres fisik dan mental, yang dapat mengurangi kinerja (Sarah Trisnovian et al., 2025).

(Yamin & Kuswarak, 2020) mengatakan bahwa karyawan akan menjadi frustrasi dan menurunkan kinerjanya jika terlalu banyak tekanan. Sebaliknya, jika terlalu sedikit tekanan, karyawan akan kehilangan keinginan untuk berprestasi. Selain tuntutan pekerjaan, sistem pembayaran merupakan komponen penting yang memengaruhi tingkat stres yang dialami pekerja konstruksi. (Anton Nugroho & Kusuma Chandra Kirana, 2024), sistem pembayaran berbasis satuan meningkatkan produktivitas dengan memberikan insentif secara bertahap, tetapi dapat meningkatkan tekanan kerja dan risiko keselamatan.

Tekanan kerja yang tinggi, terutama karena harus memenuhi tenggat waktu proyek, sering menyebabkan perilaku tidak aman. Tekanan kerja dapat berdampak pada kesehatan fisik, keselamatan, dan lingkungan kerja di konstruksi (Hu et al., 2025).

Stres Kerja

Ketika seorang karyawan tidak dapat beradaptasi dengan kebutuhan pekerjaan yang melebihi kemampuan fisik dan mentalnya, ini disebut stres kerja, yang berdampak negatif pada kesehatan dan produktivitas mereka di tempat kerja. Stres "on the job" biasanya berasal dari tuntutan tugas yang tidak sesuai, tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan, konflik antar pegawai, iklim kerja yang tidak

nyaman, dan supervisi yang buruk. Di sisi lain, stres "off the job" berasal dari masalah keluarga, masalah finansial, masalah fisik, perkawinan, dan perubahan lingkungan tempat tinggal. Karena tekanan tersebut berdampak pada menurunnya performa dan kesejahteraan karyawan, perusahaan harus mengurangi sumber stres untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

Robbins et al. (2021) mengatakan bahwa sejumlah faktor penting memengaruhi tingkat stres; ini termasuk tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, dan kepemimpinan organisasi, serta struktur organisasi, yang menentukan bagaimana posisi dan tugas dibagi dalam perusahaan.

Coping Strategy

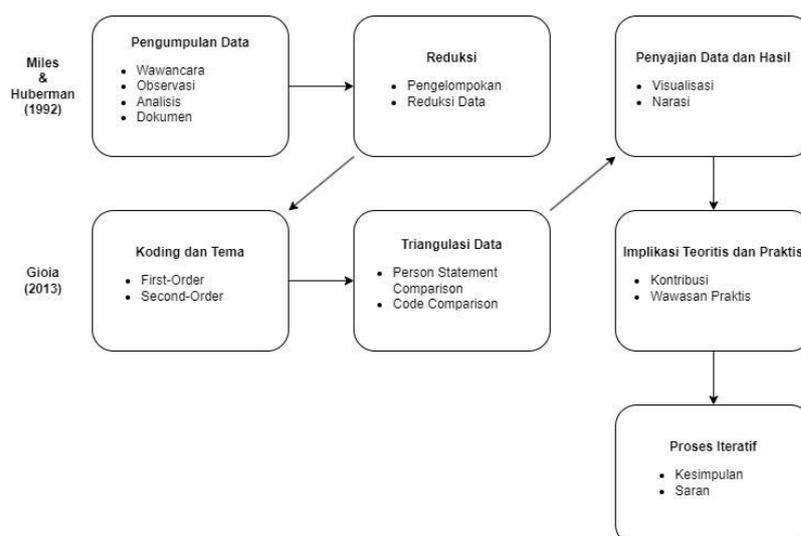
Coping Strategy merupakan upaya multidimensional dan multifungsional. Berdasarkan sudut pandang kesehatan, evaluasi *coping strategy* terkait dengan efek adaptif (protektif) dan maladaptif (merugikan) kesehatan seseorang (Khan et al., 2020)

(Dewi & Wicaksono, 2023) Adanya dua jenis strategi coping utama adalah *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. Yang pertama digunakan ketika seseorang merasa memiliki kontrol atau kesempatan untuk mengubah situasi penuh tekanan. Yang kedua melibatkan pengelolaan respons emosional terhadap stres yang dirasakan ketika situasi dianggap sulit diubah. Dalam *coping emotion-focused*, individu cenderung melakukan penghindaran terhadap sumber stres, merasionalisasi situasi yang sulit untuk diubah, dan merasionalisasi situasi yang sulit untuk diubah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini berfokus pada sebuah perusahaan konstruksi yang berlokasi di Kota Denpasar, dengan objek kajian berupa para pekerja lapangan yang secara langsung terlibat dalam kegiatan operasional proyek konstruksi pada perusahaan tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara semistruktur digunakan untuk menggali informasi tentang pengalaman, motivasi, dan tantangan yang dihadapi para pekerja konstruksi. Observasi dilakukan selama proses latihan dan pertunjukan untuk memahami interaksi dan pola perilaku mereka. Dokumentasi berupa catatan, rekaman, dan materi promosi juga digunakan untuk melengkapi data penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Proses analisis mencakup tiga tahap utama, yaitu reduksi data untuk merangkum dan menyaring informasi yang relevan, pengkodean data untuk mengidentifikasi tema.



Gambar 1 Teknik Analisis Data

Sumber : Miles & Huberman (1994), Gioia (2013)

Kombinasi pendekatan Miles dan Huberman bersama dengan pendekatan Gioia memberikan kerangka yang kuat dan komprehensif untuk analisis data kualitatif. Dengan memanfaatkan hal itu, peneliti akan mendapatkan analisis yang relevan dan mendalam, meningkatkan kualitas, dan memahami dampak dari penelitian yang dilakukan. Tolok ukur keberhasilan penelitian ini diukur dari kualitas informasi yang diperoleh melalui triangulasi data. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi untuk memastikan validitas data. Selain itu, interpretasi data divalidasi dengan melibatkan informan dalam proses pengecekan ulang terhadap hasil analisis. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pengalaman karyawan konstruksi dalam memitigasi distress dan memaksimalkan eustress untuk kinerja unggul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengidentifikasi berbagai jenis tekanan kerja yang dialami oleh para pekerja konstruksi, mulai dari tukang, mandor, pelaksana, hingga perwakilan HR. Dengan menggunakan metode triangulasi teknik, yang mencakup observasi lapangan, dokumentasi proyek, dan wawancara mendalam, penelitian ini berhasil menggambarkan dinamika tekanan yang muncul pada berbagai tingkat pekerjaan. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan untuk mewakili berbagai pengalaman dari pihak manajemen yang mengatur alur kerja konstruksi dan pekerja yang langsung terlibat dalam pekerjaan fisik di lapangan. Temuan menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki banyak aspek dan tidak hanya terdiri dari tekanan fisik; itu juga mencakup faktor psikologis, struktural, dan relasional.

Perubahan perilaku yang disebabkan oleh stres, terutama melalui mekanisme *coping* sosial, adalah salah satu bentuk tekanan utama yang ditemukan. Cara utama bagi para pekerja untuk meredakan tekanan adalah dengan berkumpul bersama. Ini terlihat dari pernyataan Informan Gede, "Biasanya selama ini dengan tenaga-tenaga yang lain kalau dalam proses stres paling ngumpul di ruangan makan bersama-sama...", dan penjelasan Informan Made, "Bisa lah diantisipasi dengan kita-kita misalnya ngobrol, ngumpul bareng tenaga, dll.." Selain tekanan perilaku, tekanan

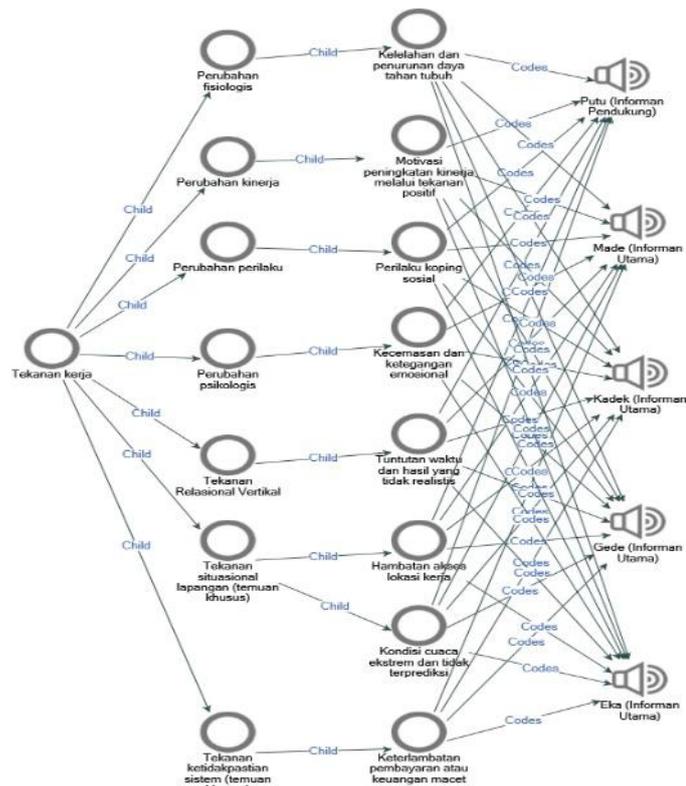
fisik juga menjadi masalah, terutama di tempat kerja yang berat. Menurut Informan Eka "di lokasi itu kita harus mengangkat barang, dilansir dengan jauhnya lumayan... itu yang bikin berat." Kondisi lapangan yang sulit dan cuaca yang tidak menentu sering menyebabkan pekerja lelah dan kehilangan kekuatan.

Ketidakpastian, konflik interpersonal, dan ketidakmampuan untuk mengontrol kondisi lapangan dapat menyebabkan stres psikologis bagi karyawan. Ketika kemajuan pekerjaan tertinggal dan tenggat waktu semakin dekat, pernyataan Informan Made, "waduh, itu udah semraut... hampir tidak bisa berpikir jadinya," menunjukkan hal ini. Sebaliknya, pekerja merasa lebih cemas karena ketidakpastian dalam sistem perusahaan, seperti keterlambatan pembayaran dan masalah administrasi. Sementara Gede menambahkan, "yang bikin stres kadang-kadang pembayaran di owner nya," Informan Kadek mengatakan, "Nanti jadi perusahaan hanya ada klaim 50%, ya kita dikasih cuma 50%..." Seperti yang disampaikan Informan Eka, "Kalau ownernya yang nggak kenal kompromi ya harus selesai..." menunjukkan betapa tekanan struktural memengaruhi kesehatan mental pekerja, karena tuntutan vertikal dari atasan dan pemilik membuat situasi semakin memburuk.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak semua tekanan berdampak buruk. Untuk beberapa pekerja konstruksi, tekanan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja mereka atau meningkatkan kesejahteraan mereka. Informan Gede mengatakan, "Pengalaman itu membuat lebih semangat," dan Informan Made mengatakan, "Pokoknya setiap proyek baru kayaknya bersemangat... tetap termotivasi karena kita suka dengan pekerjaan itu."

Oleh karena itu, resiliensi menjadi komponen penting yang memungkinkan karyawan mengelola tekanan yang mereka alami di tempat kerja dan mengubahnya menjadi energi yang lebih baik. Pekerja telah menemukan bahwa pengalaman kerja, solidaritas tim, dan dukungan internal sangat penting untuk tetap produktif dan bertahan dalam kondisi tekanan yang tinggi.

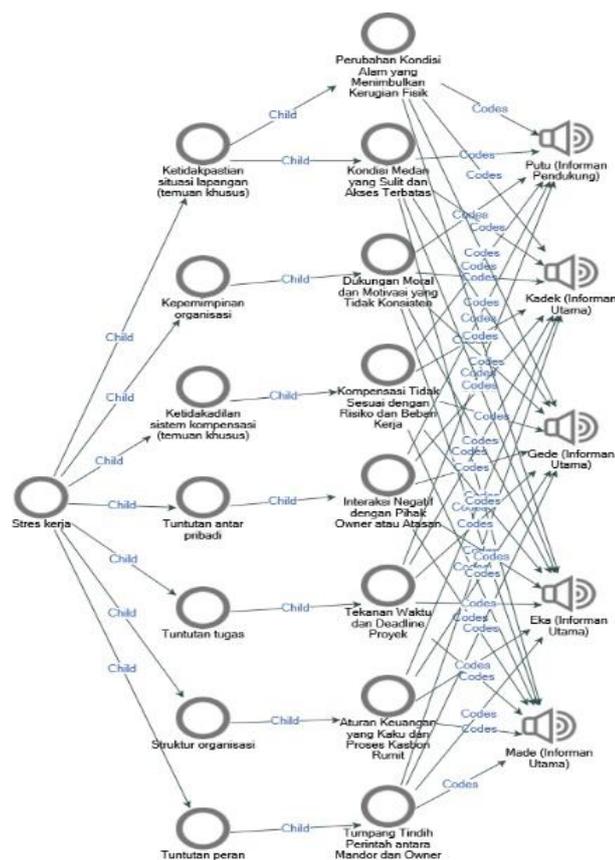
Untuk memperjelas hubungan antar-temuan, project map per variabel menunjukkan identitas dan peran penting setiap narasumber dalam mengatasi tantangan tersebut:



Gambar 2 Analisis Diagram Tekanan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

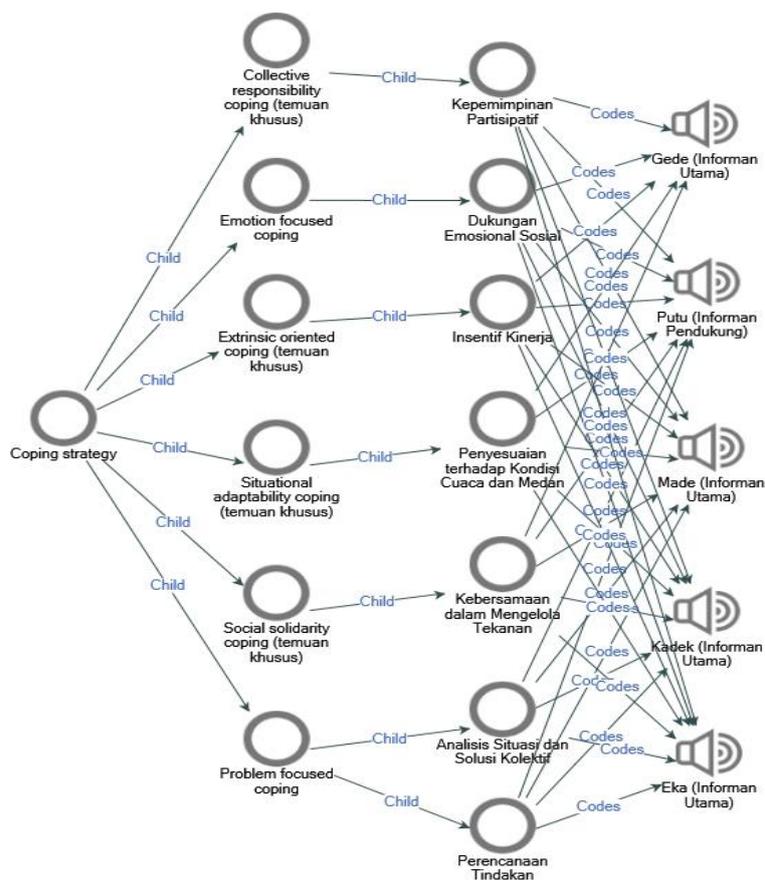
Hasil penelitian yang divisualisasikan melalui project map menunjukkan bahwa tekanan kerja pada pekerja konstruksi perubahan perilaku, perubahan fisiologis, perubahan psikologis, perubahan kinerja, tekanan relasional vertikal, tekanan situasional lapangan dan ketidakpastian system ditunjukkan oleh hasil penelitian yang divisualisasikan melalui peta proyek. Ketika informan berkumpul dan berinteraksi untuk meredakan stres, perilaku coping sosial menjadi respons yang paling umum. Karena medan kerja yang berat, kondisi cuaca yang tidak menentu, dan ketidakpastian kemajuan, pekerja mengalami kelelahan fisik, kecemasan, dan ketegangan emosional. Sementara itu, mereka menghadapi tekanan struktural tambahan dari atasan, keterlambatan pembayaran, dan hambatan akses. Sebaliknya, eustress meningkatkan motivasi dan kinerja saat menghadapi tantangan baru.



Gambar 3 Analisis Diagram Sres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah,2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pekerja konstruksi disebabkan oleh banyak faktor, termasuk tuntutan tugas yang berat, peran yang tidak jelas, interaksi yang tidak menyenangkan dengan pemilik, struktur organisasi yang kaku, dan kondisi lapangan yang tidak menentu dan sulit. Stress disebabkan oleh banyak faktor, termasuk medan kerja yang sulit, akses yang terbatas, keterlambatan pembayaran, dan tumpang tindih instruksi. Selain itu, ketidakadilan kompensasi dan dukungan kepemimpinan yang tidak konsisten menyebabkan stres psikologis tambahan karena imbalan dianggap tidak sebanding dengan risiko fisik dan mental yang dihadapi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja di industri konstruksi tidak hanya berasal dari tuntutan operasional, tetapi juga dari akumulasi faktor struktural, interpersonal, dan situasional yang saling berkelindan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sistem organisasi dan bantuan psikososial yang lebih besar.



Gambar 4 Analisis Diagram Coping Strategy

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada pekerja konstruksi merupakan kombinasi tekanan dari tuntutan tugas, ketidakjelasan peran, interaksi negatif dengan owner, struktur organisasi yang kaku, serta kondisi lapangan yang sulit dan tidak menentu. Tekanan waktu, tumpang tindih instruksi, keterlambatan pembayaran, hingga komunikasi kasar menjadi pemicu utama distress, diperparah oleh medan kerja berat, akses terbatas, dan cuaca yang tidak dapat diprediksi. Selain itu, ketidakadilan kompensasi dan dukungan kepemimpinan yang tidak konsisten menambah beban psikologis karena imbalan dianggap tidak sepadan dengan risiko fisik dan mental. Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa stres kerja di sektor konstruksi tidak hanya berasal dari tuntutan operasional, tetapi merupakan akumulasi faktor struktural, interpersonal, dan situasional yang saling berkelindan sehingga membutuhkan perbaikan sistem organisasi dan dukungan psikososial yang lebih kuat.

Penelitian ini juga menemukan temuan khusus di lapangan bahwa ketidakstabilan sistem organisasi, terutama dalam hal keterlambatan pembayaran dan *cashbon* yang macet, adalah komponen paling penting yang memengaruhi tingkat stres pekerja konstruksi. Berdasarkan seluruh pernyataan informan adanya kemajuan proyek terhenti karena pembayaran pemilik proyek yang belum dibayar. Ini langsung berdampak pada stabilitas keuangan dan pekerjaan mereka. Selain itu, keadaan lapangan yang tidak biasa, seperti cuaca yang tidak menentu, jarak angkut yang jauh, dan medan kerja yang sulit, dapat meningkatkan stres fisik dan

mental. Agar pekerjaan dapat dilakukan, karyawan harus cepat menyesuaikan diri dengan situasi seperti ini. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kepemimpinan partisipatif sangat penting untuk meredakan stres, terutama ketika atasan memberikan solusi langsung dan rekan kerja saling membantu. Kebersamaan di lapangan telah terbukti menurunkan tekanan dan membantu karyawan mengelola kecemasan.

Dengan menggunakan *coping strategy* dan pemaknaan positif terhadap pekerjaan mereka, pekerja konstruksi dapat mengatasi tekanan kerja. Mereka memanfaatkan pengalaman teknis untuk berfokus pada masalah dan berfokus pada emosi untuk menghadapi beban kerja yang berat dan kondisi proyek yang berubah-ubah, menjaga fokus dan emosi mereka. Dengan menerapkan K3, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur dan ketersediaan alat, perusahaan juga dapat membantu mengurangi tekanan di tempat kerja. Pekerja merasa lebih termotivasi, lebih kuat mental, dan lebih produktif ketika tekanan berubah menjadi eustress. Ini dapat dicapai dengan bekerja sama dengan dukungan organisasi dan kemampuan adaptasi individu.

SIMPULAN

Pekerja konstruksi menghadapi tekanan kerja yang bersumber dari tuntutan operasional, kondisi lapangan yang tidak menentu, struktur organisasi yang kaku, serta relasi vertikal yang kompleks dalam dinamika proyek, namun mampu memitigasi tekanan tersebut melalui kombinasi resiliensi psikologis, *coping strategy* adaptif dan pemaknaan positif terhadap pekerjaan. Temuan menunjukkan bahwa stres disebabkan oleh beban tugas, tumpang tindih instruksi, keterlambatan pembayaran, cuaca ekstrem, dan lingkungan kerja yang sulit. Sebaliknya, eustress muncul ketika karyawan melihat kesulitan sebagai kesempatan untuk berkembang. Melalui pengalaman teknis, kolaborasi tim, dan *coping strategy* berbasis masalah dan emosi, pekerja dapat mempertahankan produktivitas dan menstabilkan emosi. Hasil ini secara teoritis mendukung teori stres lingkungan dan hambatan perilaku, yang menekankan bahwa hambatan perilaku, tekanan situasional, dan lingkungan tempat kerja adalah faktor stres. Terbukti bahwa resiliensi dan kinerja ditingkatkan melalui kepemimpinan partisipatif, pembagian tugas yang terstruktur, sistem pembayaran yang tepat waktu, komunikasi yang jelas, dan penerapan K3. Oleh karena itu, di industri konstruksi, kinerja yang baik dapat dicapai melalui kolaborasi antara individu yang memiliki kemampuan khusus dan sistem yang mendukung mereka. Oleh karena itu, untuk menghadapi tuntutan proyek yang terus berubah, perusahaan harus meningkatkan manajemen stres, meningkatkan keamanan di tempat kerja, memperbaiki sistem kompensasi, dan membuat lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan.

Referensi :

- Djaelani, M et al, "Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance" (2021) 1(2) *Journal of Marketing and Business Research* 2807
- Hansen, "Faktor Penghambat Perkembangan Industri Konstruksi Di Indonesia" (2024) 45(2) *TEKNIK* 191
- Jahroni, J, UP Lestari and &R Mardikaningsih, *Effect of Leadership Behavior and Work Climate*

on Employee Performance, vol 1 (2020)