



**Pengaruh Stress Kerja terhadap Ketidakpuasan Kerja dengan
Counterproductive Work Behavior (CWB) sebagai Variabel Mediasi dalam
Perspektif Bisnis Islam
(Studi pada Karyawan Mie Gacoan Cabang Wayhalim)**

Indy Satya Ayu Esa Ningrum¹, Any Eliza², Okta Supriyaningsih³

Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Email : indysatyaayuesaningrum@gmail.com

Abstract. *In the current era of globalization, human resources in a company play a very important role. The concentration of human resources is centered on people who have work ties in the company so that they can improve employee performance in it. One of the things that most affects employee performance is job dissatisfaction. Researchers added counterproduction work behavior as a mediating variable to consider employee reasons, why employees feel work stress towards job dissatisfaction. This study aims to determine the effect of work stress on job dissatisfaction with counterproduction work behavior as a mediating variable. This type of research is quantitative with an associative nature. The population in this study were employees of the Wayhalim branch of Mie Gacoan with a sample of 53 respondents, because this study used a non-probability sampling technique which was a saturated sampling type. Data processing with SmartPLS. Based on the research that has been done, the results are in accordance with the research hypothesis, namely that there is a positive and significant influence between work stress and job dissatisfaction. Work Stress has a positive and insignificant effect on counterproduction work behavior. Counterproduction work behavior has a positive and insignificant effect on job dissatisfaction. Counterproduction work behavior has a positive and insignificant effect on Job Stress and job dissatisfaction.*

Keywords: *Job Stress, Job Dissatisfaction, Counterproduction Work Behavior.*

Abstrak. Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya. Salah satu yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah ketidakpuasan kerja. Peneliti menambahkan *counterproduction work behavior* sebagai variabel mediasi untuk mempertimbangkan alasan karyawan, mengapa karyawan merasakan stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja dengan *counterproduction work behavior* sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan sifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan mie gacoan cabang wayhalim dengan sampel sebanyak 53 responden, karena penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yang berjenis *sampling jenuh*. Pengolahan data dengan SmartPLS. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja. Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *counterproduction work behavior*. *Counterproduction work behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. *Counterproduction work behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja dan ketidakpuasan kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Ketidakpuasan Kerja, *Counterproduction Work Behavior*.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dan potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu

memberikan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Namun jika tidak memiliki karyawan yang kompeten dan bekerja dengan baik, perusahaan akan sulit bersaing di era yang kompetitif ini. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Adapun konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya. Salah satu yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan Kerja adalah kondisi dimana harapan yang dimiliki terhadap suatu pekerjaan tidak terpenuhi. Ketidaktepatan pemimpin dalam menempatkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang tepat akan berakibat pada kurangnya semangat kerja dan pada akhirnya terjadi ketidakpuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan disebabkan oleh faktor yang berbeda. Kepuasan kerja berasal dari faktor internal, seperti gaji, prestasi, kenaikan jabatan, dan pujian. Namun ketidakpuasan kerja dapat disebabkan oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal, seperti gaji, kebijakan perusahaan, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja. Kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda, kepuasan kerja yang bersifat internal dianggap mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, sedangkan ketidakpuasan kerja yang bersifat eksternal dan internal dianggap mampu memberikan kestabilan dan kenyamanan dalam bekerja. Produsen dan pemasar juga harus menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi konsumen. Mengingat bahwa tingkat motivasi konsumen cenderung berubah-ubah, maka produsen dan pemasar perlu mengetahui seberapa besar pengaruh stimulus (rangsangan) yang diciptakan terhadap keputusan membeli. Adapun beberapa indikator Ketidakpuasan kerja yaitu, Gaji, Kebijakan perusahaan, Keamanan kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan dan Kondisi kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan dapat menimbulkan frustrasi, seperti menimbulkan stress bagi para karyawan.

Stress kerja merupakan suatu kondisi seseorang karyawan yang merasakan ketegangan saat bekerja yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kepribadian karyawan itu sendiri.

Perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, karena jika karyawan merasakan *Individual Frustration* (frustasi individu) maka akan meningkatkan perilaku agresif, permusuhan dan amarah yang dapat dengan mudah membuat individu melakukan perilaku menyimpang. Adapun beberapa indikator stres kerja yaitu, Beban kerja (dilihat dari persepsi seorang responden tentang beban kerja yang dirasakan merupakan kelebihan), Sikap pemimpin (dilihat dari persepsi seorang responden bagaimana sikap seorang pemimpin yang kurang adil pada saat memberikan tugas), Waktu kerja (dilihat dari persepsi seorang responden tentang waktu kerja yang mereka rasakan adalah kelebihan), Konflik (dilihat dari persepsi seorang responden tentang konflik yang dirasakan antara karyawan dengan seorang pemimpin), Komunikasi (dilihat dari bagaimana persepsi seorang responden tentang cara berkomunikasi yang kurang baik antara karyawan satu dengan yang lain), Otoritas kerja (dilihat dari persepsi seorang responden tentang bagaimana otoritas pekerjaan yang berhubungan dengan tanggung jawab). Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Selain itu jika karyawan mengalami stres pada saat bekerja secara terus menerus, hal ini pastinya menyebabkan terjadinya ketidakpuasan karyawan serta menimbulkan *Counterproductive Work Behavior* (CWB).

Counterproductive Work Behavior (CWB) merupakan perilaku yang bertujuan memberikan efek yang dapat merugikan organisasi dan anggotanya. Karyawan yang mengalami stres kerja dalam bentuk emosi negatif seperti frustrasi dan merasa tertekan karena terkait dengan pekerjaan yang berlebih akan lebih rentan untuk menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif (CWB) seperti melakukan pencurian ditempat kerja, penipuan, perusakan pada peralatan kerja, sabotase, absensi, menyebarkan desas desus, dan agresi. *Counterproductive Work Behavior* (CWB) dianggap sebagai tindakan atau perilaku yang berdampak buruk bagi hubungan kerjasama antar organisasi maupun lingkungan kerja, hal ini karena perilaku yang dilakukan tidak mendapatkan izin dan tidak dibenarkan oleh organisasi. Adapun beberapa indikator dari CWB yaitu, *Counterproductive Work Behavior organizational* (CWBo) (merupakan suatu kegiatan yang secara langsung mengancam atau membahayakan organisasi), *Counterproductive Work Behavior interpersonal* (CWB_i) (suatu perilaku yang secara langsung mengancam atau membahayakan individu dalam suatu organisasi). Perilaku CWB ini dapat terjadi sampai batas tertentu dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas. Namun faktanya masih banyak pekerja yang produktivitasnya kurang tinggi karena kecenderungan memiliki perilaku

penyimpangan kerja. Di tingkat organisasi, termasuk perilaku menyimpang seperti mengambil cuti panjang, *cyberbullying*, *cyberloafing*, menggunakan aset organisasi untuk keuntungan pribadi, merusak reputasi organisasi.

Dalam era globalisasi saat ini dunia bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat, salah satunya dibidang bisnis kuliner. Hal ini dikarenakan setiap tahunnya ada makanan atau minuman viral yang memenuhi beranda sosial media kita. Hal ini lah yang membuat masyarakat berbondong-bondong untuk membuka peluang usaha dari kuliner yang viral tersebut. Besar pesaing kuliner antara usaha satu dengan usaha yang lainnya cukup pesat. Maka dari itu pesaing harus menyiapkan inovasi dan berbagai variasi dalam membuka bisnis kuliner ini.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan masyarakat Indonesia mengkonsumsi mi instan terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Utamanya, konsumsi mi instan di Tanah Air meroket semenjak pandemi Covid-19. Berdasarkan data *World Instant Noodles Association*, Indonesia menduduki negara ke 2 yang mengonsumsi mie terbanyak sedunia. Jumlah konsumsi mie instan di Indonesia mencapai 14,26 miliar porsi/bungkus pada 2022. Jumlah ini meningkat 7,46% dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak 13,27 miliar/bungkus. Pada 2021, terjadi peningkatan konsumsi mie instan Tanah Air sebesar 4,98% secara tahunan. Begitu pula pada 2020, jumlah konsumsi mi instan bertumbuh 0,95%. Tercatat, konsumsi mie instan Indonesia pada 2019 hanya 12,52 miliar bungkus. Jika dibandingkan pada 2022, terdapat peningkatan angka konsumsi mie instan sebesar 13,89% pada periode sebelum pandemi tersebut. Sudah lama mie menjadi salah satu makanan yang dapat disandingkan dengan nasi di kebutuhan kebutuhan tertentu karena terbuat dari bahan dasar gandum yang juga sebagai sumber karbohidrat kompleks meskipun Indonesia bukanlah penghasil gandum tetapi masyarakat Indonesia sangat gemar mengonsumsi mie di setiap kalangan, karena mie merupakan salah satu pangan alternatif pengganti nasi yang dapat dikonsumsi orang dewasa dan anak anak. Hal ini membuat para pelaku usaha bidang kuliner menciptakan berbagai macam jenis dan varian mie.

Penelitian ini dilakukan di Mie Gacoan. Mie gacoan sendiri adalah sebuah merk dagang dari jaringan restoran Mie pedas Nomor 1 di Indonesia, anak perusahaan dari PT Pesta Pora Abadi merupakan induk dari restoran Mie gacoan ini. Mie gacoan ini berdiri diawal tahun 2016 yang bertempat di Kota Malang, Jawa Timur. Mie gacoan adalah restoran mie goreng yang memiliki tingkat level kepedasan nya dan menjual aneka dimsum. Mie gacoan sendiri sangat digemari oleh berbagai kalangan, apalagi pencinta pedas, mulai dari mahasiswa, pelajar, dan

orangtua. Akhir akhir ini bandar lampung dihebohkan dengan adanya outlet atau cabang baru mie gacoan di lampung, yang bertepatan di jalan Urip Sumoharjo, Wayhalim, Bandar Lampung. Besar antusias masyarakat lampung untuk merasakan mie gacoan yang viral dimana mana ini.

Tabel 1. Data Karyawan Mie gacoan Cabang Wayhalim

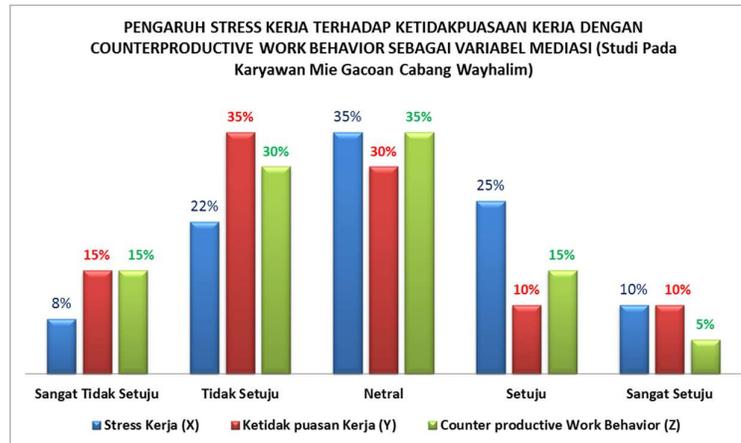
No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	<i>Kitchen Crew</i>	18
2	<i>Quality Control</i>	7
3	<i>Crew Warehouse</i>	4
4	<i>Store Crew</i>	18
5	<i>Junior Store Manager</i>	6
Total Karyawan		53

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan survey yang diperoleh dari hasil olahan peneliti, mengenai jumlah karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, terlihat bahwa karyawan mie gacoan terbagi menjadi 5 bidang pekerjaan, yaitu :

1. *Kitchen Crew* : seseorang yang melakukan segala kegiatan di dapur, mulai dari menyiapkan bahan makanan, membersihkan, hingga menyimpan sisa bahan makanan yang tidak lagi dipakai.
2. *Quality Control* : memastikan bentuk produk, fungsi atau rasa yang dihasilkan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan.
3. *Crew Warehouse* : seseorang yang pekerjaannya berkaitan dengan kegiatan logistik dan berperan untuk mengatur serta memastikan proses distribusi barang berjalan lancar.
4. *Store Crew* : melayani pelanggan dengan sopan dan ramah serta membantu pelanggan dalam memilih menu yang sesuai dengan selera dan kebutuhan pelanggan. Tidak hanya itu, kebersihan dan kenyamanan tempat juga merupakan tanggung jawab dari Store Crew.
5. *Junior Store Manager* : seorang pemimpin yang lebih junior dalam hierarki manajemen toko ritel dan berada di bawah Store Manager yang berperan membantu dalam mengawasi operasional harian toko dan pengembangan bisnis toko.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa total karyawan di Mie Gacoan Cabang Wayhalim sebanyak 53 orang dan jumlah karyawan terbanyak berada pada bidang pekerjaan Kitchen Crew.



Sumber : Hasil Olahan Penulis Pada 01 Juni 2024

Gambar 1
Data Pra-survey

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 47 responden dapat ditarik kesimpulan bahwa 35% karyawan beranggapan netral dan 25% karyawan beranggapan setuju pada variabel Stress Kerja yang berarti karyawan Mie Gacoan Cabang Wayhalim beranggapan adanya Stress Kerja dapat berpengaruh dalam pekerjaan, pada variabel Ketidakpuasan Kerja terdapat 35% karyawan beranggapan tidak setuju dan 30% karyawan beranggapan netral yang kemungkinan sebagian karyawan merasakan adanya Ketidakpuasan kerja, untuk variabel *Counterproductive Work Behavior* terdapat 30% karyawan beranggapan tidak setuju dapat terjadinya perilaku menyimpang pada pekerjaan dan 35% karyawan beranggapan netral yang kemungkinan sebagian karyawan setuju dapat terjadinya perilaku menyimpang jika merasakan stres kerja yang berat.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, kepuasan kerja menjadi hal yang harus sangat diperhatikan dalam pekerjaan karena jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dapat mengganggu kefokusannya dan membuat kinerja menurun. Kepuasan kerja dalam pandangan Islam juga mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barakah, dan tidak berbuat curang atau dholim) sehingga tercapai

kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Dan juga kepuasan kerja telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat An-Nahl ayat 97, yaitu :

مَمْلُونًا كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَأَلْنَجْرِيَنَّهُمْ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنْتُمْ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مَنْ

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir, “Barangsiapa mengerjakan amal shalih, baik lelaki maupun perempuan, sedang ia beriman kepada Allah dan rasulNya, maka Kami akan beri dia kehidupan bahagia dan tentram di dunia, walaupun dia tidak banyak memiliki harta, dan kami benar-benar akan memberikan balasan pahala bagi mereka di akhirat dengan balasan yang lebih baik dari apa yang mereka perbuat di dunia”.

Dalam tafsir ini menunjukkan bahwa bagi muslim yang beriman dan beramal saleh (berbuat atau bekerja dengan baik), maka tidak akan mengenal kesengsaraan, hidup penuh rasa lega, rela dan sabar dalam menerima cobaan hidup serta penuh rasa syukur atas nikmat Allah. Hal ini menunjukkan bahwa seorang muslim yang beriman dan beramal saleh akan mendapatkan kepuasan, kebahagiaan dan kesejahteraan dalam hidupnya.

Dari penjabaran latar belakang tersebut, penulis menjadikan Counterproductive Work Behavior (CWB) sebagai variabel lain yang akan menentukan apakah pekerjaan membuat para pekerja stres, melalui kuesioner (angket) yang disebar melalui geogle form. Maka dari itu penulis menambahkan *counterproductive work behavior* sebagai variabel mediasi untuk memperkuat alasan pekerja, mengapa pekerja merasakan stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Dengan Counterproductive Work Behavior (CWB) Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Mie Gacoan Cabang Wayhalim)”**.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Teori Hambatan Perilaku

Teori ini dikemukakan oleh Bem bahwa orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang berkembang saat itu. Menurut Northcraft dalam Bachroni & Asnawi ada dua bentuk sumber stres kerja yaitu perasaan frustrasi karena tidak mampu mengontrol situasi yang sedang berlangsung, tidak menentu, dan tidak bisa diprediksi. Menurut teori ini, lingkungan dapat

menghambat perilaku seseorang. Ketika seseorang kehilangan kendali terhadap lingkungan, maka yang akan muncul kali pertama adalah perasaan tidak nyaman, kemudian muncul reaksi yang disebut *psychological reactance*. Namun, jika ada gangguan pada lingkungan dan seseorang tidak mampu mencari alternatif pemecahan masalah, atau tidak mampu mengantisipasi, atau perilaku antisipasi tersebut ternyata selalu gagal dan berulang, maka akan timbul yang namanya *learned helplessness*. Dalam kondisi seperti ini, seseorang cenderung terekspos ke dalam masalah yang tak terselesaikan, dan orang tersebut harapan kendalinya rendah, responsnya rendah dan tanpa harapan.

Pengajuan Hipotesis:

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim

H2: Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *couterproductive work behavior* pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.

H3: *Couterproductive work behavior* positif dan tidak signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.

H4: *Couterproductive work behavior* tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berisikan tentang angka-angka yang berasal dari data hasil penelitian yang diambil secara langsung ataupun data yang sudah diolah menggunakan analisis statistik, yang fokus pada data yang menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh suatu populasi. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya, serta menguji dan menggunakan kebenaran masalah atau pengetahuan. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan mie gacoan cabang wayhalim, yang terdapat 53 orang. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yang berjenis sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Mie Gacoan Cabang Wayhalim yang berjumlah 53 orang.

Penelitian ini menggunakan 3 teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner online menggunakan google formulir dengan skala ordinal yang ditujukan kepada karyawan mie gacoan cabang Wayhalim untuk dapat diperoleh hasil data yang akan diuji. Kemudian peneliti menggunakan observasi tersembunyi agar dapat memungkinkan responden bersikap jujur, karena jika responden menyadari sedang diamati mereka akan bersikap berbeda. Dan peneliti juga menggunakan dokumen seperti buku dan jurnal yang relevan, untuk memperoleh data yang valid.

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan uji outer model, uji inner model, uji hipotesis dan uji mediasi yang diuji menggunakan alat analisis Smart-Pls v.4.1.0.9. Teknik analisis data peneliti menggunakan beberapa alat ukur diantaranya yaitu uji *outer model* yang terdiri dari uji validitas konvergen, *discriminant validity*, uji reliabilitas, uji *composite reliability*, uji *average variance extracted* dan uji *cronbach alpha*. Kemudian pada uji *inner model* terdiri dari uji koefisien determinasi. Pada uji hipotesis terdiri dari uji *path coefficient*. Dan pada uji mediasi terdiri dari model regresi tanpa variabel mediasi dan model regresi melalui variabel mediasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas pada software smartpls4 terdiri dari 2 jenis validitas, yaitu :

a) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji convergent validity dapat dievaluasi dalam dua tahap yaitu dengan melihat outer loadings dan *average variance extracted* (AVE). Jika nilai *outer loadings* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50 maka validitas konvergen sudah memenuhi syarat dan layak untuk uji selanjutnya.

1. *Outer Loadings*

Tabel 2
Outer loadings

Item	CWB (Z)	SK (X)	KK (Y)	Keterangan
M1.1	0.877			Valid
M1.2	0.907			Valid
X1.1		0.743		Valid
X1.2		0.782		Valid
X1.3		0.771		Valid
X1.4		0.737		Valid
X1.5		0.741		Valid

X1.6		0.777		Valid
Y1.1			0.733	Valid
Y1.2			0.755	Valid
Y1.3			0.711	Valid
Y1.4			0.702	Valid
Y1.5			0.742	Valid
Y1.6			0.786	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penulis dengan SmartPls v.4.1.0.9

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *Counterproductive Work Behavior* (Z) terdapat 2 indikator diukur dengan 2 item pengukuran dengan nilai *outer loadings* antara 0,877-0,907 yang berarti 6 item pengukuran tersebut valid. variabel Stress Kerja (X) terdapat 6 indikator diukur dengan 6 item pengukuran dengan nilai *outer loadings* antara 0,737-0,782 yang berarti 6 item pengukuran tersebut valid. Variabel Ketidakpuasan Kerja (Y) terdapat 6 indikator diukur dengan 6 item pengukuran dengan nilai *outer loadings* antara 0,702-0,786 yang berarti 6 item pengukuran tersebut valid. Oleh karena itu semua item layak untuk uji selanjutnya.

2. *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 3
Average Variance Extracted

Item	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
M1	0.796
X1	0.576
Y1	0.546

Sumber : Hasil Olahan Penulis dengan SmartPls v.4.1.0.9

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel memiliki nilai AVE > 0.5, sehingga nilainya tersebut dikatakan valid dan memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

b) **Validitas Diskriminan** (*Discriminant Validity*)

Uji ini menggunakan nilai *Cross Loading*, *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) dan *fornell-larcker*. Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan satu metode yaitu metode HTMT. Jika nilai HTMT < 0,90 maka validitas diskriminan telah ditetapkan antara dua konstruk yang diukur secara reflektif dan terpenuhi.

Tabel 4
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	M1	X1	Y1
M1			
X1	0.256		
Y1	0.247	0.668	

Sumber : Hasil Olahan Penulis dengan SmartPls v.4.1.0.9

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel memiliki nilai HTMT < 0,90 maka dapat dinyatakan validitas diskriminan pada setiap variabel sudah terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode *Cronbach's Alpha*. Pada uji reliabilitas, A dinilai reliable jika nilainya > 0.7.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
M1	0.744	0.753
X1	0.856	0.878
Y1	0.835	0.850

Sumber : Hasil Olahan Penulis dengan SmartPls v.4.1.0.9

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing variabel dalam penelitian ini kuat dan sempurna karena nilainya > 0.7. Maka variabel stress kerja, ketidakpuasan kerja dan *counterproductive work behavior* sudah dapat digunakan dalam penyajian hipotesis dan mediasi.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 (0 < R² < 1).

Tabel 6
Hasil R Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
M1	0.017	-0.002
Y1	0.382	0.357

Sumber : Hasil Olahan Penulis dengan SmartPls v.4.1.0.9

Berdasarkan tabel diatas pada model pertama menunjukkan bahwa nilai *R square* dari model pertama sebesar 0,017 artinya variabel X mampu mempengaruhi Y dengan persentase sebesar 1,7%. Sedangkan sisanya sebesar 98,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. *R square* pada model kedua menunjukkan bahwa nilai *R square* 0,382 artinya X dan Y mampu mempengaruhi Z dengan persentase 38,2%. Sedangkan sisanya sebesar 61,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. *Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji *Path Coefficient* dengan berdasarkan *dirrect effect* (pengaruh langsung) dan *spesific indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

a) *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Tabel 7
***Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
M1-> Y1	0.059	0.075	0.133	0.448	0.654
X1 -> M1	0.131	0.151	0.157	0.838	0.402
X1 -> Y1	0.607	0.629	0.085	7.119	0.000

Sumber : Hasil Olahan Penulis dengan SmartPls v.4.1.0.9

Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian diatas, bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,607 menunjukkan adanya pengaruh positif dan nilai $T_{statistik} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $7,119 > 2,00$ serta *P Value* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan adanya signifikan. Sehingga variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.

Stress Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Counterproductive Work Behavior

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian diatas, bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,131 menunjukkan adanya pengaruh positif dan nilai $T_{statistik} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $0,838 < 2,00$ serta *P Value* sebesar $0.402 > 0,05$ menunjukkan adanya tidak signifikan. Sehingga variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *counterproductive work behavior* pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.

Counterproductive Work Behavior berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian diatas, bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,059 menunjukkan adanya pengaruh positif dan nilai $T_{statistik} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $0,448 < 2,00$ serta *P Value* sebesar $0.654 > 0,05$ menunjukkan adanya tidak signifikan. Sehingga variabel *counterproductive work behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.

b) Specific Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 8
Specific Indirect Effect
(Pengaruh Tidak Langsung)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
X1-> M1->Y1	0.008	0.010	0.031	0.251	0.802

Sumber : Hasil Olahan Penulis dengan SmartPls v.4.1.0.9

Counterproductive Work Behavior tidak memediasi pengaruh antara Stress Kerja terhadap Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian diatas, bahwa *counterproductive work behavior* tidak dapat memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap ketidakpuasan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,607 menunjukkan adanya pengaruh positif dan nilai $T_{\text{statistik}} > T_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $0,251 < 2,00$ serta *P Value* sebesar $0,802 > 0,50$ menunjukkan adanya tidak signifikan. Sehingga variabel *counterproductive work behavior* tidak dapat memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.

5. Uji Mediasi

Tabel

9

Total Effect Counterproductive Work Behavior antara Stres Kerja terhadap Ketidakpuasan Kerja

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
M1-> Y1	0.059	0.075	0.133	0.448	0.654
X1 -> M1	0.131	0.151	0.157	0.838	0.402
X1 -> Y1	0.615	0.639	0.071	8.612	0.000

Sumber : Hasil Olahan Penulis dengan SmartPls v.4.1.0.9

Persamaan regresi sederhana variabel mediasi *Counterproductive Work Behavior* pada variabel independen Stress Kerja

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa stress kerja tidak signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior* dengan nilai signifikan $0,838 < 2,00$ dan koefisien regresi 0,131.

Persamaan regresi sederhana variabel dependen Ketidakpuasan Kerja pada variabel independen Stress kerja

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa stress kerja signifikan terhadap ketidakpuasan kerja dengan nilai signifikan $7,119 > 2,00$ dan koefisien regresi 0,607.

Persamaan regresi sederhana variabel dependen Ketidakpuasan Kerja pada variabel independen Stress Kerja serta variabel mediasi *Counterproductive Work Behavior*

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa stress kerja signifikan terhadap ketidakpuasan kerja setelah mengontrol *counterproductive work behavior* dengan nilai signifikan $0,251 < 2,00$ dan koefisien regresi $0,008$. Selanjutnya ditemukan *direct effect* sebesar $0,607$ lebih besar dari $c=0,008$. Pengaruh variabel independen stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja berkurang dan tidak signifikan $0,251 < 2,00$ setelah mengontrol variabel mediasi *counterproductive work behavior* yang sebelumnya $7.119 > 2,00$.

Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk kedalam *full mediation*, dimana variabel stres kerja tidak mampu mempengaruhi variabel ketidakpuasan kerja setelah mengontrol variabel *counterproductive work behavior*.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhali m. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar $0,607$, nilai $T_{\text{statistik}} > T_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $7,119 > 2,00$ serta *P Value* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Robbins yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karena karyawan merasa tidak ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta tingginya tingkat stres. Hal ini pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap *Counterproductive Work Behavior* pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar sebesar $0,131$, nilai $T_{\text{statistik}} > T_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $0,838 < 2,00$ serta *P Value* sebesar $0.402 > 0,05$. Artinya stres kerja belum cukup mampu mempengaruhi karyawan untuk melakukan *Counterproductive Work Behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diah Putri Utami yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *counterproductive work*

behavior. Keadaan tersebut terjadi karena didalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan sangat menyadari bahwa stres merupakan bagian dari pekerjaan yang tidak dapat dihindari siapa saja, oleh sebab itu setiap karyawan harus memperkuat kesatuan kerja sama dalam bekerja, agar pada saat pekerjaan yang dilakukan memiliki kapasitas yang berat dan sulit seluruh tanggung jawab tersebut dapat diatasi dengan baik, sehingga stres kerja tidak muncul dan tidak mendorong pegawai untuk melakukan perilaku kontraproduktif

Pengaruh *Counterproductive Work Behavior* terhadap Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Counterproductive Work Behavior* terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar sebesar 0.059, nilai $T_{\text{statistik}} > T_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $0,448 < 2,00$ serta *P Value* sebesar $0.654 > 0,05$.

Secara umum, meskipun perilaku kerja kontraproduktif dapat muncul sebagai hasil dari ketidakpuasan kerja, tidak semua perilaku tersebut menyebabkan ketidakpuasan yang signifikan. Perilaku kontraproduktif lebih sering mencerminkan reaksi terhadap faktor-faktor spesifik dalam lingkungan kerja, sementara ketidakpuasan kerja sering kali mencakup lebih banyak faktor emosional dan psikologis yang mungkin tidak selalu terkait dengan tindakan-tindakan tersebut.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Ketidakpuasan Kerja Melalui *Counterproductive Work Behavior* sebagai variabel mediasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu *counterproductive work behavior* tidak dapat memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,607, nilai $T_{\text{statistik}} > T_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $0,251 < 2,00$ serta *P Value* sebesar $0,802 > 0,50$.

Counterproductive Work Behavior (CWB) adalah perilaku yang merugikan organisasi atau individu di tempat kerja, seperti melakukan sabotase, menyebarkan gosip, atau menghindari tanggung jawab. Sementara itu, stress kerja dan ketidakpuasan kerja sering kali saling berhubungan, di mana stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Namun, dalam beberapa situasi CWB tidak dapat memediasi pengaruh antara stress kerja dan ketidakpuasan kerja. Beberapa alasan mengapa CWB tidak selalu berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini antara stress kerja dan ketidakpuasan kerja yaitu, CWB bukan respons

langsung terhadap stres kerja, ketidakpuasan kerja bisa terjadi tanpa CWB dan peran faktor lain dalam hubungan stres dan ketidakpuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian pada penelitian ini, secara singkat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *couterproductive work behavior* pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.
3. *Couterproductive work behavior* positif dan tidak signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.
4. *Couterproductive work behavior* tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan ketidakpuasan kerja pada karyawan mie gacoan cabang wayhalim.

6. DAFTAR REFERENSI

Buku :

- Darwati, Yuli. “*Coping Stress* Dalam Perspektif Al Qur’an”. Kediri: Cakrawala Satria Mandiri 2, 2022.
- Dewi Sartika. “Stres Kerja”. Diedit oleh Agung Tri Putranto. Cet 1. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, April 2023.
- Erita Yuliasesti Diah Sari, "Paradigma Baru Psikologi Lingkungan". Cet 1. Yogyakarta: Desember 2020.
- Farah Chalida Hanoum, Mohamad Rizan, Agung Wahyu Handaru, Imam Makhrus, Goklas Siahaan Muhammad Farid Ghazali, Hamidah, Dewi Susita, Siti Nurjanah, and Raka Pria Anugrah. Sonny Taufan, Ika Usmalia Ibrahim, Tuti Ningrum. “STRES KERJA”. Cet 1. Bandung: Widina Media Utama, Februari 2024.
- Fauzy, Ahmad, Baiatun Nisa, Darmawan Napitupulu, Fitri Abdillah, A A Gde Sati Utama, Candra Zonyfar, Rini Nuraini, Dini Silvi Purnia, Irma Setyawati, Tiolina Evi, Silvester Dian Handy Permana, Maria Susila Sumartiningsih “*METODOLOGI PENELITIAN*”. Cet 1. Purwokerto Selatan: Penerbit CV. Pena Persada, 2022.
- Hidayah, Ulfa. “Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Counterproductive Work Behavior (CWB)”. Fak. Psikologi, Universitas Islam Riau, 2019.
- Hisyam, Ciek Julyanti. “Perilaku Menyimpang”. Editor, Bunga Sari Fatmawati. Cet 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi. ‘STRES KERJA’. Cet 1. Semarang: Semarang University Press, November 2018.
- Lijan Poltak Sinambela. “Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid

- untuk meningkatkan kinerja”. Diedit oleh Suryani, Restu Damayanti. Cet.2. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Meilina Restin. “Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM”. Cet 1. Kediri: Oktober 2017 .
- Ningsih Rahayu, Ekawati. “Perilaku Konsumen”. Cet 1. Yogyakarta: IDEA Press Yogyakarta, November 2021.
- Patma, Tundung Subali, Mohammad Maskan, Koko Mulyadi. "Pengantar Manajemen". Cet 1. Malang: POLINEMA PRESS, Juli 2019.
- Robbins, Judge. “Perilaku Organisasi”. Edisi 16 (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 3378
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2017), 26-27.
- Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 2021.*
- Samsuki. “Perilaku Organisasi”. Cet 1. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, Agustus 2023.
- Sari, Dini Permana. “Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam: Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator”. Cinta Buku Media, 2021.
- Setiawan, Dedy, Pradita Eko, and Prasetyo Utomo. “Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi Dengan Pendekatan HOT-FIT Model” 01 (2024).
- Shinta Anggraeni, Lusya. “Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing” (2015).
- Supriadi, Adih, Ani Kusumaningsih, Kohar, Andri Priadi, Andi Yusniar Mendo, Lisda L. Asi, Robiyati Podungge, Afriyana Amelia Nuryadin, Agus Hakri Bokingo, and Fiesty Utami. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kunststoffe International*. Vol. 106. Cet 1. Jawa Tengah: Tahta Media Group, September 2022.
- Sutrisno Edy. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA”. Cet 2. Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- Tommy, P, Y S Suyasa, Emilia Sari, Ismoro Reza, and Prima Putra. “Memahami Perilaku Kerja Kontaproduktif”. Diedit oleh Ratih Indah Utami. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2018.

Jurnal Ilmiah :

- Alivia Rachmawati and Andi Heru Susanto, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* x, no. x (2021).
- Aziizah, Salsabiila Nur, Ahmad Zuliansyah, and Weny Rosilawati. “Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Dan Work Stress Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram Di Lampung Tengah).” *Target: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1 (2023): 65–78. <https://doi.org/10.30812/target.v5i1.2907>.
- Bachroni, Mohammad. “STRESS KERJA.” *Mythology*, no. 2 (2023): 89–90. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195121537.003.0049>.
- Budiyanto, Albert. “Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara.” *ESENSI: Jurnal*

- Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2022): 297–315. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>.
- Egarini, Ni Nyoman, and Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt.” *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 3 (2022): 115–29.
- Fernanda, Jerhi Wahyu, Vira Luthifiana, and M. Khoiril Akhyar. “Analisis Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) Untuk Pemodelan Penerimaan Sistem Jaringan Informasi Bersama Antar Sekolah (JIBAS).” *J Statistika: Jurnal Ilmiah Teori Dan Aplikasi Statistika* 15, no. 2 (2022): 292–97.
- Hidayah, Uun, and Fajrianti. “Pengaruh Work Stress Terhadap Countreproductive Work Behavior Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderator.” *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental X* (2023). <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>.
- Muhammad iqbal, Febrianty. *Eksistensi Bisnis Islami Di Era Revolusi Industri 4.0*, n.d.
- Munawaroh, Desi Yuniarti, and Memi Nor Hayati. “Analisis Regresi Variabel Mediasi Dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita Di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013).” *Jurnal EKSPONENSIAL* 6, no. 2 (2015): 193–99.
- Munthe, Yusnita Ulfah, and Fauzi Arif Lubis. “PENGARUH STRESS KERJA.” *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)* 2, no. 1 (2022): 923–26.
- Norvadewi. “BISNIS DALAM PERSPEKTIF ISLAM,” n.d., 33–46.
- Novaritpraja, Gilang Yuda. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating.” *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi* 22, no. 1 (2020): 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>.
- Nugraheni, Hariyanti, and Salamah Wahyuni. “Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 16, no. 2 (2017): 49. <https://doi.org/10.20961/jbm.v16i2.4090>.
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. “Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 03 (2023): 810–17. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.
- Toga, Ervia, and Betty Erda Yoelianita. “Peran Locus of Control Sebagai Mediasi Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Counterproductive Work Behavior.” *Jurnal Ilmiah Hospitality* 11, no. 2 (2022): 1349. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>.
- Tommy, P, Y S Suyasa, Emilia Sari, Ismoro Reza, and Prima Putra. “Memahami Perilaku Kerja Kontaproduktif,” 2018.
- Utami, Diah Putri. “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA SAWAHLUNTO.” *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 2014.
- Vera Ratna Pratiwi, and Bagus Riyono. “Peran Ketidakpuasan Kerja Terhadap Intensi

Turnover Karyawan Dengan Stabilitas Anchor Sebagai Moderator.” *Gadjah Mada Journal of Psychology* 3, no. 1 (2017): 45–58.

Vilzati, Lita Ajirna, and Mahdani Ibrahim. “Persepsi Guru Tentang Stres Kerja, Counterproductive Work Behavior (CWB), Dan Negative Affectivity (Studi Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Di Banda Aceh).” *Journal Akuntansi Dan Manajemen* 7, no. 2 (2016): 1–20.

Wahyuni, Ferinanda Eka, Devita Zahra Amanda, Anisa Nur Amelia, Sonja Andarini, and Indah Respati Kusumasari. “Strategi Perencanaan Dan Pengembangan Bisnis Mie Gacoan: Inovasi, Pemasaran, Dan Pelayanan Pelanggan Untuk Pertumbuhan Yang Berkelanjutan.” *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 3 (2024): 16–21. <https://doi.org/10.62017/wanargi>.

Yoseanto, Baquandi Lutvi. “Gambaran Counterproductive Work Behavior (Cwb) Pt X (Perusahaan Konstruksi Di Jakarta).” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 1, no. 2 (2018): 456. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.971>.

Halaman Web :

Kumpulan Tafsir. “Tafsir Ibnu Katsir Surat An-Nahl Ayat 97”,

<https://tafsirweb.com/4445-surat-an-nahl-ayat-97.html>

Kumpulan Tafsir. “Tafsir Al-Muyassar Surat Al-Baqarah Ayat 214”,

<https://tafsirweb.com/841-surat-al-baqarah-ayat-214.html>

Kumpulan Tafsir. “Tafsir Al-Muyassar Surat Ali-Imran Ayat 139”,

<https://tafsirweb.com/1271-surat-ali-imran-ayat-139.html>

Kumpulan Tafsir. “Tafsir Ibnu Katsir Surat At-Taubah Ayat 59”,

<https://tafsirweb.com/3075-surat-at-taubah-ayat-59.html>

Kumpulan Tafsir. “Tafsir Al-Muyassar Surat Al-Ankabut Ayat 69”,

<https://tafsirweb.com/7295-surat-al-ankabut-ayat-69.html>

Kumpulan Tafsir. “Tafsir Ibnu Katsir Surat Al-Mulk Ayat 15”,

<https://tafsirweb.com/11043-surat-al-mulk-ayat-15.html>

Kumpulan Tafsir. “Tafsir Al-Muyassar Surat Al-Baqarah Ayat 188”,

<https://tafsirweb.com/699-surat-al-baqarah-ayat-188.html>

Kumpulan Tafsir. “Tafsir Ibnu Katsir Surat Al-Baqarah Ayat 278”,

<https://tafsirweb.com/1044-surat-al-baqarah-ayat-278.html>