

**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)**

Skripsi

**SALSABIHA NUR AZIIZAH
NPM. 1951040169**



Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

**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)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam (S.E)

Oleh :

SALSABIILA NUR AZIIZAH

NPM. 1951040169

Pembimbing I : A. Zuliansyah, S.SI., M.M

Pembimbing II : Weny Rosilawati, S.E., M.M.

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang terjadi saat ini membuat perusahaan harus melakukan rencana strategi yang matang. Perusahaan Gula Putih Mataram merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur perdagangan. Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini karena berdasarkan prariset yang pernah dilakukan, bahwasannya mendapatkan sejumlah karyawan yang mengalami stress kerja, hal itu bisa disebabkan dengan tidaknya adanya bonus yang diberikan, ataupun deskripsi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya. sehingga hal itu menunjukkan adanya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut dengan bermacam-macam jenis seperti : pulang lebih cepat dan merusak fasilitas yang ada pada perusahaan tersebut, berangkat dengan terlambat, dan bekerja secara tidak profesional.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Gula Putih Mataram Lampung tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT. Gula Putih Mataram. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan melalui gform kepada 92 responden dengan teknik sample random sampling.

Hasil penelitian *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kontraproduktif dan *Work Stress* berpengaruh terhadap Perilaku Kontraproduktif. Dalam perspektif ekonomi islam, menegaskan bahwasannya kita sebagai umat muslim, untuk senantiasa menghargai kontribusi yang diberikan oleh orang lain. Selain itu, dalam islam telah memberikan cobaan yang tidak mungkin tidak bisa diatasi oleh umat itu sendiri, sehingga islam melarang umat untuk berputus asa dalam melakukan kegiatan serta dalam islam juga dilarang untuk melakukan perilaku yang dapat menghambat ataupun merugikan orang lain.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Stress, Perilaku Kontraproduktif.*

ABSTRACT

This thesis aims to determine the influence of Perceived Organizational Support and Work Stress on Counterproductive Behavior in an Islamic economic perspective (study on PT. Mataram Lampung Tengah White Sugar). As for what is behind this research because based on the research that has been carried out, that he got a number of employees who experienced work stress, it could be caused by the absence of bonuses given, or jobdesc that did not match their expertise. So that it shows the existence of deviant behavior carried out by employees in the company with various types such as: returning home faster and damaging the facilities in the company, leaving late, and working unprofessionally.

The research method used in this study is the Quantitative method. The population used in this study was all employees of PT. Mataram White Sugar Lampung central. The sample used in this research is a permanent employee of PT. Mataram White Sugar. The types of data used in this study are primary data and secondary data. Where primary data are obtained through the dissemination of questionnaires. The questionnaire was distributed to employees through a gform to 92 respondents using a random sampling technique.

The results of the Perceived Organizational Support study have no effect on Counterproductive Behavior and Work Stress has an effect on Counterproductive Behavior. In the economic perspective of Islam, it is affirmed that we as Muslims, to always appreciate the contributions made by others. In addition, in Islam it has given trials that are impossible for the people themselves to insurrect, so islam forbids people to despair in carrying out activities and in Islam it is also forbidden to carry out behaviors that can hinder or harm others.

Keywords : *Perceived Organizational Support, Work Stress, Counterproductive Behavior*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Salsabiila Nur Aziizah
NPM : 1951040169
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Stress* Terhadap Perilaku Kontraproduktif Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulisan sendiri, bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Januari 2023

Penulis,



Salsabiila Nur Aziizah

1951040169



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp (0721) 780887 35131

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK STRESS* TERHADAP MUNCULNYA PERILAKU KONTRAPRODUKTE DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah)

Nama : Salsabiifa Nur Aziizah
NPM : 1951040169
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertalihkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 09 Februari 2023

Pembimbing I,

A. Zulfansyah, S.Si., M.M.

NIP. 198302222009121003

Pembimbing II,

Weny, Rosilawati, S.E., M.M.

NIP. 198008012003121001

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah,

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: "PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK STRESS TERHADAP MUNCULNYA PERILAKU KONTRAPRODUKTIF" disusun oleh **Salsabiila Nur Aziizah**, NPM: 1951040169, Program studi **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Kamis/16 Maret, 2023**

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.S.I (.....)

Sekretaris : Nurhayati, M.M (.....)

Penguji I : Yetri Martika Sari, M.Acc (.....)

Penguji II : A. Zuliansyah, S.S.I., M.M (.....)

Penguji III : Weny Rosilawati, S.E., M.M (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM.Akt
NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَإِذَا حُيِّئْتُمْ بِهِ فَاَحْسِنُوا ۖ اِحْسَنَ مِنْهَا ۗ اَوْ رُدُّوهَا ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ

حَسِيبًا ۙ ۸۶

“Apabila kamu diberi penghormatan dengan sesuatu penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik dari padanya, atau balaslah penghormatan itu (dengan yang serupa).

Sesungguhnya Allah memperhitungkan segala sesuatu.”

(Q.S. An-Nisa :86)



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat –NYA, sehingga penulis mampu menyajikan hasil penelitian yang semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Dengan lafal bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati,penulis persembahkan hasil penelitian ini kepada :

1. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Sugiyanto dan Ibu Sugiarti yang telah memberikan motivasi, kasih sayang yang selalu membangkitkan dan memberikan semangat kepada ku disetiap harinya untuk menuntun ilmu dan kesuksesanku, oleh karena itu Terimakasih selalu dariku kepada mereka karena telah memberikan pengaruh yang terbaik. Skripsi ini adlaah persembahan awal saya untuk kedua Orang Tua saya.
2. Kakaku Cintya Hasna Farihah dan Adikku M. Rasya Rizqullah yang selalu memberikan dukungan dan doa serta ada saat dibutuhkan.
3. Almameter tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan yang selama ini telah mendidik dan memberi pelajaran baik dari segi ilmu pengetahuan maupun agama.

RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama lengkap Salsabiila Nur Aziizah, telah lahir di Bandar Mataram 03 Desember 2000, anak kedua dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Sugiyanto dan Ibu Sugiarti. Alamat Batang Hari Nuban, Lampung Timur. Pendidikan penulis dimulai dari TK 01 Gula Putih Mataram, dilanjutkan dengan SDS 01 Gula Putih Mataram Lampung Tengah, dilanjutkan dengan memasuki pesantren Al-Muhsin saat SMP, dan dilanjutkan memasuki SMA dengan bersekolah di SMA S Al-Kautsar Rajabasa, Bandar Lampung. Pada tahun 2019, mengikuti pendidikan perkuliahan dengan masuk di salah satu Universitas Islam terbaik di Indonesia, yakni Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penulis memilih pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur penulis haturkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Stress* Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif (Studi pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah).” Dapat diselesaikan dengan baik sebagai syarat menyelesaikan program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga serta para sahabatnya. Penulis menyadari jika dalam penulisan ini masih banyak kesalahannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto., M.M, Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Habibi, M.E. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ahmad Zuliansyah, S.Si., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Ibu Weny Rosilawati, M.M. selaku Pembimbing Akademik II yang dengan ikhlas membimbing dan meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penulis hingga terselesaikannya skripsi yang baik dan benar dari penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.

6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Perusahaan Gula Putih Mataram Lampung Tengah sebagai tempat penelitian yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Bapak, Ibu, Mba Sinti, Dek Rasya yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta doa yang tiada henti kepada penulis proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
9. Laki laki yang bernama Gilang Sudrajat yang telah memberikan saya support dan dukungan kepada saya selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini
10. Seluruh sahabat dan teman-temanku (Selvi, Merly, Nanda, Cindy, Kak Wulan, dan Kak Fitri) yang telah membantu saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 khususnya kelas B yang telah membeirkan support terus menerus.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu, serta sahabat-sahabtku. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Bandar Lampung, 4 February 2023
Penulis,

Salsabiila Nur Aziizah
1951040169

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN.....	vi
PENGESAHAN.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	16
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	17
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori SOR (Stimulus – Organisme – Respons)	21
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
C. Perceived Organizational Support	26
D. Work Stress	33
E. Perilaku Kontraproduktif	39
F. Perspektif Ekonomi Islam.....	46
G. Kerangka Berfikir	54
H. Hipotesis.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	59
B. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian	59
C. Sumber Data Penelitian	60
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	60

E. Definisi Operasional Variabel	64
F. Instrumen Penelitian.....	67
G. Analisis Data	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	71
B. Hasil Penelitian dan Analisis.....	78
C. Pembahasan	88

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	107
B. Rekomendasi	108

DAFTAR RUJUKAN.....	109
----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	114
----------------------	------------



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Perusahaan 2019-2021	9
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PT. Gula Putih Mataram	61
Tabel 3.2	Skala Likert	64
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	65
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	73
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pekerjaan	74
Tabel 4.4	Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	75
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Work Stress</i>	76
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap variabel Perilaku Kontraproduktif.....	77
Tabel 4.7	Item Hasil Uji Face Validity	79
Table 4.8	Hasil Outer Loading 30 Responden.....	82
Tabel 4.9	Hasil Outer Loading 92 Responden.....	83
Table 4.10	Hasil Composite Reliability.....	84
Table 4.11	Nilai Cronbach's Alpha.....	85
Table 4.12	Hasil Uji Hipotesis	86
Tabel 4.13	Hasil Uji R-Square	86
Tabel 4.14	Rekapitulasi hasil Uji Hipotesis.....	87
Tabel 4.15	Tanggapan Responden variabel <i>Perceived Organizational Support</i> dalam perspektif ekonomi islam	98
Tabel 4.16	Klarifikasi Penilaian Kuesioner	99
Table 4.17	Penilaian variabel <i>Perceived Organizational Support</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam	99
Tabel 4.18	Tanggapan Responden variabel <i>Work Stress</i> daalm perspektif ekonomi islam.....	102
Tabel 4.19	Penilaian variabel <i>Work Stress</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam	103
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Variabel Perilaku Kontraproduktif dalam perspektif ekonomi islam.	106
Tabel 4.21	Penilaian Variabel Perilaku Kontraproduktif.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kemasan Produk Gulaku	11
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	55
Gambar 4.1 Gambar Hasil Outer Loading	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Lampiran 2 Data Responden

Lampiran 3 Rekap Data Kuesioner

Lampiran 4 Diagram Variabel Sebelum di Validasi

Lampiran 5 Diagram Variabel setelah di validasi

Lampiran 6 Nilai Outer Loading

Lampiran 7 Uji Reliabilitas

Lampiran 8 Determinan R-Square

Lampiran 9 Uji Hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk mendapat gambaran yang jelas dalam pemahaman penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam proposal ini dengan adanya penegasan arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul. Penelitian ini diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terkait arti dan makna dari judul penelitian ini adapun judul penelitian ini adalah : **Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Stress Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram)**. Adapun penjelasan judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

2. Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support merupakan suatu persepsi karyawan bahwa organisasi yang menaunginya peduli dan menghargai kontribusi atau peran karyawan tersebut.²

3. Work Stress

Work Stress merupakan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres terjadi terlalu lama dan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: PT. Grammedia Pustaka Utama, 2008).

² Hanna Cintya Maulidiana, "Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Bojonegoro," 2016.

lingkungannya, karyawan yang mengalami stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.³

4. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku Kontraproduktif merupakan bentuk dari semua perilaku yang dilakukan individu/karyawan, baik sengaja ataupun tidak sengaja yang bertentangan atau menghambat organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

5. Perspektif

Perspektif adalah konteks system atau persepsi visual yang dapat diartikan cara bagaimana objek terlihat pada mata manusia berdasarkan sifat spasial, atau dimensi dan posisi mata relative terhadap suatu objek.⁵

6. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan istilah untuk sistem ekonomi yang dibangun atas dasar-dasar dan tatanan Al-Qur'an dan Al-Sunnah dengan tujuan masalah (kemaslahatan) bagi umat manusia, sehingga secara konsep dan prinsip ekonomi Islam adalah tetap, namun pada prakteknya untuk hal-hal yang situasi dan kondisi tertentu bisa saja berlaku luwes bahkan bisa mengalami perubahan.⁶

Berdasarkan penjelasan judul diatas maksud dari judul skripsi ini adalah sebuah penelitian yang membahas tentang "Pengaruh *Perceived Organizational Support (Pos) Dan Work Stress* Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Pt. Gula

³ Jaya Ancol and Gabriela Syahronica, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan" 20, no. 1 (2015): 1–6.

⁴ Nindya Putra Prasetyanta, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Employee Personality Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Operasional Pt . Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta Tesis S-2 Program Magister Manajemen Diajukan Oleh : Nin" (Universitas Islam Indonesia, 2019).

⁵ Wildana Latif Mahmudi et al., "Kebenaran Ilmiah (Perspektif Ilmu Ekonomi Islam)," *Orbith* 16, no. 2 (2020): 139–146.

⁶ Muhammad Turmudi, "Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam Muhammad Turmudi," *Islamadina* 18, no. 1 (2017): 37–56

Putih Mataram)”. Penulis berharap agar para pembaca dapat memahami mengenai judul dari penulis dan tidak adanya kesalahpahaman dalam penafsiran judul.

B. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang kompeten dalam melakukan pekerjaan. Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat ini, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Di era perkembangan teknologi dalam persaingan bisnis semakin berkembang dengan pesat. hal itu merupakan peluang sekaligus tantangan disetiap perusahaan untuk memperkenalkan serta memelihara produknya. Produk sejenis sudah banyak beredar di pasaran, sehingga membuat perusahaan untuk mengembangkan strategi agar konsumen lebih mudah dalam memilih produk yang mereka cari. perusahaan menggunakan berbagai metode untuk memperkenalkan serta memelihara produknya.⁷ Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. SDM pada intinya dibutuhkan bentuk orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah organisasi dimana SDM menjadi kunci untuk menentukan perkembangan organisasi. Setelah seorang karyawan memainkan perannya dengan sepenuh hati dalam organisasi, perusahaan harus selalu memotivasi karyawannya untuk tetap setia pada organisasi.⁸ Sumber daya

⁷ Devi Lestari et al., “Pengaruh Kualitas Produk, Fitur Produk Dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Dalam Perspektif Manajemen Islam,” *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 65–86, <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10321>.

⁸ Nur Afni and Muafi Muafi, “The Effect of Workplace Well-Being and Workplace Incivility on Turnover Intention with Job Embeddedness as a Moderating

manusia perusahaan harus dikelola secara profesional tercapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi bisnis. Keseimbangan ini adalah kunci utamanya bisnis untuk tumbuh secara produktif dan cerdas.

Antara organisasi dan pegawai sesungguhnya merupakan hubungan timbal balik dimana organisasi memerlukan pegawai untuk dapat mencapai tujuan, dan di pihak lain organisasi memberikan feedback yang dibutuhkan pegawai sesuai dengan yang disepakati bersama. Dalam konteks ini, pegawai dihadapkan pada situasi apakah ia dapat memenuhi tuntutan organisasi terhadap standar kapasitas yang ditetapkan tersebut bagi tercapainya tujuan organisasi.⁹ Bekerja merupakan sesuatu hal yang penting untuk bisa dilakukan oleh semua orang, karena dengan bekerja seseorang mampu memenuhi kebutuh hidupnya. Allah SWT telah menyiapkan rezeki untuk dilangit dan bumi bagi siapa yang melakukan bekerja. Pada dunia perusahaan, sudah tidak asing lagi jika perusahaan tersebut menginginkan hal yang positif yang dihasilkan agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan profitabilitas. Profitabilitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan laba, laba menjadi salah satu tujuan perusahaan sebagai tolak ukur perusahaan mampu bertahan dalam bisnis dan mengembangkan usahanya dalam menghasilkan laba.¹⁰

Dalam menghasilkan produktivitas karyawan maka diperlukan dukungan organisasi dan menghargai kontribusi kerja mereka. Produktivitas menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan

Variable,” *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy* 4, no. 1 (2022): 11–23

⁹ Basalamah & Sugiharto, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja – Studi Pada Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama,” *Jurnal Agriwidy* 2, no. 1 (2021): 27–46.

¹⁰ Yulistia Devi et al., “Analisis Penyebab Penghindaran Pajak (Tax Avoidance) Dalam Laporan Keuangan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2016-2019,” *Akuntansi Dan Pajak* 22, No. 2 (2022): 1–23.

dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan tanggung jawab terhadap keseluruhan hubungan perusahaan dengan stakeholdernya. Hubungan tersebut meliputi konsumen, karyawan, masyarakat, pemilik/investor, pemerintah, dan pemasok yang hal tersebut mampu mempengaruhi hasil kerja para bawahan.¹¹ Produktifitas yang mengarah ke hal yang positif, karyawan akan memiliki perasaan tertantang untuk dapat meningkatkan pengalaman, menguatkan mental dan menjadi lebih paham dalam bagaimana seharusnya menyelesaikan setiap pekerjaan. Tetapi apabila produktifitas mengarah ke hal yang negatif tentu karyawan akan mengalami penurunan produktifitas dan akan melakukan perilaku yang menyimpang.¹²

Menurut Sri Wahyuningsih Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.¹³

Perilaku Kontraproduktif merupakan tindakan yang memberikan dampak buruk bagi organisasi karena dapat menghambat seluruh upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut luthan Perilaku Kontraproduktif

¹¹ Weny Rosilawati et al., "The Application Of Green Accounting On Stock Activity In Islamic Prespective Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung A . *Ad-Deenar Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2021, <https://doi.org/10.30868/ad.v5i01.1196>.

¹² Kadek Krisna Permana Putra and Putu Saroyeni Piartrini, "Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Counterproductive Work Behavior Karyawan Pada Hotel Mercure Sanur," *Manajemen* 9, no. 6 (2020): 2288–2307.

¹³ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Warta* 57 (2018).

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni, keadilan organisasi, Kelelahan emosional, dan Stress Kerja. Stress kerja merupakan keadaan tidak menyenangkan yang dialami setiap karyawan yang sering mendapatkan pekerjaan diluar dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki dan tidak sebanding dengan reward yang didapat. Ada beberapa cara untuk mengartikan arti dari Perilaku Kontraproduktif, Counterproductive Work Behavior atau yang biasa disebut dengan Perilaku Kontraproduktif dipandang sebagai sebuah bentuk protes, dimana seseorang ataupun kelompok dalam organisasi tersebut berusaha untuk menarik perhatian atau menyatakan ketidakpuasan dengan organisasi ataupun perusahaan sehingga melakukan perilaku yang menyimpang. Counterproductive Work Behavior merupakan perilaku dengan tujuan memberikan dampak yang bisa merugikan organisasi dan juga anggota yang lain.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kadek dan Putu yang berjudul *Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Counterproductive Work Behavior Karyawan Pada Hotel Mercure Sanur* pada penelitian tersebut diarsanakan untuk lebih mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi counterproductive work behavior selain dari keadilan organisasional, dan pemberdayaan psikologis agar kedepannya perusahaan apapun dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusianya serta mampu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.¹⁴ Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang berbeda, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Stress.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku Kontraproduktif salah satunya adalah rendahnya Persepsi Dukungan Organisasi yang diberikan antar atasan dengan bawahan ataupun dengan sesama karyawan yang lain.

¹⁴ Kadek Krisna Permana Putra and Putu Saroyeni Piartirini, "Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Counterproductive Work Behavior Karyawan Pada Hotel Mercure Sanur," *Manajemen* 9, no. 6 (2020): 2288–2307.

Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk Persepsi karyawan yang disebut Persepsi Dukungan Organisasi.¹⁵ Dukungan organisasi yang diberikan, dalam bentuk upah yang layak dan tunjangan sosial, menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahannya, menyediakan fasilitas yang memadai sehingga menciptakan kondisi kerja yang baik. Ketika dalam suatu perusahaan tersebut memiliki persepsi yang baik maka karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan tersebut. Perilaku yang diterima oleh karyawan akan dicatat sebagai stimulus dan terorganisir dan diinterpretasikan sebagai persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat dikatakan baik apabila, dukungan tersebut bersifat positif dan organisasi mampu menghargai kontribusi yang mereka berikan, sehingga dukungan organisasi yang diberikan atasan sangat mempengaruhi persepsi karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.¹⁶

Hal lain yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku Kontraproduktif adalah Work Stress. Menurut Luthan dalam Supriyati Perilaku Kontraproduktif timbul karena adanya keadilan organisasi, kelelahan emosional dan terjadinya stres kerja.¹⁷ Dalam suatu organisasi setiap karyawan memiliki beban kerja masing-masing, sehingga hal tersebut tidak bisa disamaratakan dengan karyawan yang lain. Stress kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh setiap individu karyawan ketika mereka mendapatkan tekanan yang berlebihan

¹⁵ ketut Sudarma And Emi Murniasih, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afekti," *Management Analysis Journal* 5, No. 1 (2016): 24–35,

¹⁶ Lutfanita Novira and S Martono, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Management Analysis Journal* 4, no. 3 (2015): 180–89.

¹⁷ Supriyati et al., "Pengaruh Keadilan Distributif Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo," *LJournal Administrasi Sosial Dan Humaniora* 3, no. 3 (2019), <https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>.

dari pihak ketiga ataupun beban yang dirasakan sudah melebihi apa yang ada pada dirinya. Dampak stres kerja pada perilaku individu dapat diwujudkan dalam bentuk kepuasan, kinerja, ketidakhadiran, pergantian, kecelakaan kerja akibat kelalaian, penyalahgunaan alkohol dan narkoba, temperamental, dan klaim perawatan kesehatan yang meningkat. Dampak negatif dari stres kerja dapat berupa perilaku menyimpang di tempat kerja yang bisa sangat serius karena memengaruhi tiap tingkatan organisasi, salahsatunya adalah dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.¹⁸ Dalam penelitian yang dilakukan Indah Wijayanti bahwasannya Perceived Organizational Support memiliki pengaruh negative secara langsung terhadap perilaku kontraproduktif Ini berarti bahwa peningkatan perceived organizational support (POS) akan menurunkan perilaku kontraproduktif guru SD Negeri di Kecamatan Beji Kota Depok.¹⁹ Dengan begitu Perilaku Kontraproduktif ini sangat perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dapat mengganggu produktivitas ataupun hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan lain dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan Gula Putih Mataram adalah perusahaan yang memproduksi gula tebu, perusahaan ini yang memiliki Perkebunan Tebu dan Pabrik Gula terbesar di Indonesia. Perusahaan ini berdiri kokoh dengan luas kebun lebih dari 62.000 ha di Provinsi Lampung, perusahaan ini telah memiliki banyak karyawan yang bekerja, sehingga setiap bulannya telah menghasilkan produk gula lebih dari 1000 produk. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya sudah pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dapat

¹⁸ Basalamah & Sugiharto, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja – Studi Pada Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama."

¹⁹ Indah Wijayanti, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2014): 927–36, <https://doi.org/10.21009/jmp.v5i2.1970>.

mendukung usaha perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Tabel 1.1
Data Perusahaan 2019-2021

Tahun	GPM			Sweet Indo Lampung			Indo Lampung Perkasa		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Total Karyawan	1539	1500	1412	1287	1355	1450	1115	1266	1321
Karyawan Resign	210	219	231	190	205	189	160	154	90
Karyawan Meninggal	10	8	7	11	8	12	10	13	9
Produksi Gula	256.489	260.550	249.865	221.654	254.908	255.541	190.61	215.654	241.905

Sumber: Data Internal PT. Gula Putih Mataram (2022)

Berdasarkan data diatas telah diketahui bahwa pada tahun 2019 perusahaan Gula Putih Mataram yang telah ditandai warna hijau memiliki Karyawan sebanyak 1539 dari jumlah seluruh karyawan tersebut sebanyak 210 karyawan yang melakukan pengunduran diri secara sukarela dari tempat bekerjanya dan sebanyak 10 karyawan meninggal dunia, pada tahun tersebut perusahaan telah memproduksi gula sebanyak 256.489 ton. hal tersebut berbeda dengan apa yang ada pada Perusahaan SIL dan juga ILP, pada perusahaan SIL memiliki jumlah karyawan

sebanyak 1287 pada tahun 2019 dan pada tahun tersebut sebanyak 190 karyawan yang resign, 8 orang yang meninggal serta jumlah produksi yang berjumlah 221.654 ton gula. sedangkan pada PT. ILP memiliki jumlah karyawan sebanyak 115 dan 160 karyawan yang resign serta 10 karyawan meninggal dan jumlah produksi gula yang dihasilkan sebanyak 190.561 ton gula.

Pada tahun 2020 Perusahaan Gula Putih Mataram telah memiliki karyawan yang berjumlah 1500, dari jumlah karyawan tersebut telah terjadi perpindahan karyawan sebesar 219 orang sehingga mengalami kenaikan sebanyak 9 orang dari tahun sebelumnya dan 8 orang meninggal dunia, hal tersebut berdampak pada hasil produksi gula, pada tahun 2020 tersebut perusahaan menghasilkan gula sebanyak 260.550 ton. hal tersebut berbeda dengan apa yang ada pada Perusahaan SIL dan juga ILP, pada perusahaan SIL memiliki jumlah karyawan sebanyak 1355 ada tahun 2020 dan pada tahun tersebut sebanyak 205 karyawan yang resign, 8 orang yang meninggal serta jumlah produksi yang berjumlah 254.908 ton gula. sedangkan pada PT. ILP memiliki jumlah karyawan sebanyak 1266 dan 154 karyawan yang resign serta 13 karyawan meninggal dan jumlah produksi gula yang dihasilkan sebanyak 215.654 ton gula.

Pada tahun 2021 telah terjadi perpindahan kerja karyawan kepada perusahaan lain, pada tahun 2021 perusahaan Gula Putih Mataram memiliki karyawan yang berjumlah 1412, dari jumlah karyawan tersebut didapat 231 telah resign dari jumlah tersebut cukup signifikan terjadinya kenaikan pengunduran diri (*resign*) yang dilakukan oleh karyawan, sehingga tahun tersebut merupakan tahun yang lebih banyak terjadinya turnover daripada tahun sebelumnya dan pada tahun ini gula yang diproduksi oleh Perusahaan tersebut berjumlah 249.865. hal tersebut berbeda dengan apa yang ada pada Perusahaan SIL dan juga ILP, pada perusahaan SIL memiliki jumlah karyawan sebanyak 1450 pada tahun 2021 dan pada tahun tersebut sebanyak 189 karyawan yang resign, 12 orang yang meninggal serta jumlah produksi yang berjumlah 255.541 ton gula. sedangkan pada PT. ILP memiliki jumlah karyawan sebanyak 1321 dan 90 karyawan yang resign

serta 9 karyawan meninggal dan jumlah produksi gula yang dihasilkan sebanyak 241.905 ton gula.



Gambar 1.1

Produk Gulaku

Gula Putih merupakan produk yang dihasilkan oleh Perusahaan Gula Putih Mataram yang berbentuk seperti Kristal Putih, produk tersebut banyak dijual di market yang berada di Indonesia bahkan terjual hingga luar negeri. Produk tersebut memiliki kemasan yang cukup menarik untuk menyita perhatian dari khalayak ramai warga Indonesia. Tujuan tersebut dapat meningkatkan produk yang dihasilkan oleh para karyawan. Merk daripada Gula yang dihasilkan adalah GULAKU. Hal tersebut juga sangat berpengaruh dengan produktivitas pada suatu perusahaan yang dilakukan oleh para karyawan Perusahaan Gula Putih Mataram.

Selain persepsi dukungan organisasi, salah satu faktor penting untuk bisa mempengaruhi Perilaku Kontraproduktif adalah dengan tingginya work stress yang terjadi. Work stress sangat penting untuk diperhatikan dalam perusahaan, karena hal tersebut dapat meningkatkan perilaku kontraproduktif dan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Coulter *“perceived organizational support are employees’ general belief that their*

organization values their contribution and cares about their well-being.” Persepsi dukungan organisasi adalah perasaan percaya secara menyeluruh bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi pekerja dan peduli terhadap kesejahteraan pekerja.²⁰ Persepsi dukungan organisasional dapat memberikan sikap atau perilaku positif karyawan, ketika karyawan sikap positif maka ini juga dapat membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Persepsi ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dilakukan oleh karyawan, ketika karyawan tersebut yakin bahwasannya kontribusi kerja mereka dihargai dan kesejahteraan mereka terjamin maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.²¹ Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan memiliki peran penting dalam produktivitas karyawan.

Teori yang digunakan dalam Perceived Organizational Support adalah Organizational Support Theory yang dicetuskan oleh Rhoades & Eisenberg teori tersebut menjelaskan bahwasannya jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dukungan organisasi merupakan suatu yang diharapkan karyawan dari organisasi tempatnya bekerja. Penyatuan mendalam tersebut membuat karyawan merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusinya bagi organisasi.²²

Sedangkan stress kerja adalah keadaan dimana individu menerima sesuatu yang melebihi kapasitas dirinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Northcraft bahwasannya ada dua bentuk sumber stress kerja yaitu frustrasi karena tidak mampu

²⁰ Wijayanti.

²¹ Hulawa Theresia Waileruny, “Perceived Organizational Support , Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pt . Bank Maluku Cabang,” *Agora* 2, No. 2 (2014): 1–9.

²² Nina Zulida Situmorang Amin Al Adib, Erita Yuliasesti Diah Sari, “Perceived Organizational Support Sebagai Faktor Perilaku Organizational Citizenship Behavior Pada Guru,” 2019, 310–15.

mengontrol situasi yang sedang berlangsung. Frustrasi yang mungkin muncul dari kontrol yang rendah, bersumber dari konsultasi yang kurang baik, hambatan perilaku, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, tekanan waktu, partisipasi yang rendah dalam pengambilan keputusan, dan tuntutan baik dari keluarga dan masyarakat, hubungan interpersonal yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan salah satu teori stres yang dapat diterapkan dalam stres kerja adalah teori behavior constraint atau hambatan perilaku. Teori ini didasarkan atas teori yang dikemukakan oleh Bem bahwa orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang berkembang saat itu, dan hal ini dapat meningkatkan stress kerja.

Dalam Islam, Bekerja merupakan suatu hal yang perlu dilakukan oleh setiap orang, selain itu dalam islam juga mengajarkan bahwasannya setiap makhluk dianjurkan untuk menghargai orang lain. Setiap perusahaan pasti terdiri dari pemimpin dan juga bawahan. Hal ini dijelaskan dalam Al-Quran pada surat Al- Ankabut ayat 17 :

فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ وَاشْكُرُوا لَهُ ۗ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ ۙ ١٧

“...Maka Mintalah Rezeki Itu Di Sisi Allah, Dan Sembahlah Dia Dan Bersyukurlah Kepada-Nya. Hanya Kepada-Nya-Lah Kamu Akan Dikembalikan.” (Q.S. Al-Ankabut [29] : 17)

Berdasarkan ayat diatas dapat ditafsirkan menurut Tafsir Quraish Shihab bahwasannya Dan ia berkata kepada mereka, "Sesungguhnya yang kalian sembah selain Allah itu hanyalah berhala- berhala dan patung-patung yang kalian buat dengan tangan kalian sendiri. Kemudian kalian membuat-buat kebohongan dengan menyebutnya sebagai tuhan. Dan sesungguhnya yang kalian sembah selain Allah itu sama sekali tidak memberikan manfaat atau mudarat, dan juga tidak mampu memberikan rezeki kepada kalian. Maka mintalah rezeki kepada Allah semata. Hanya kepada-Nyalah kalian harus beribadah dan mensyukuri nikmat-nimat-Nya. Kepada-Nyalah tempat kembali

kalian semua, kemudian Dia akan memberi balasan kepada kalian atas apa yang kalian lakukan.²³

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti apakah Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja dapat berpe ngaruh signifikan terhadap munculnya perilaku Kontraproduktif dalam perspektif ekonomi Islam. Hal yang menarik dalam penelitian ini yakni gap teoritis dimana banyak penguji yang menguji Persepsi Dukungan Organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Indah Wijayanti yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan *Perceived Organizational Support* (Pos) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat” peneltian tersbeut menyarankan untuk calon penekliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Perilaku Kontraproduktif. Oleh karena itu, penulis menutup gap tersebut dengan menambah variabel lain yakni Work Stres.²⁴ Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul ***Perceived Organizational Support dan Work Stress*** yang dianggap sebagai factor yang memengarui **Perilaku Kontraproduktif**.

C. Identifikasi Dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penulis melakukan identifikasi masalah dan membaasi masalah yang muncul sehingga dapat mempermudah penulis :

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah terdapat riset gap pada beberapa penelitian. Penelitian yang telah dilakukan oleh Indah Wijayanti (2014) menyimpulkan hasil bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh negatif signifikan terhadap munculnya perilaku Kontraproduktif. Pada

²³ <https://tafsirq.com/29-al-ankabut/ayat-17#tafsir-quraish-shihab>

²⁴ Indah Wijayanti, “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan *Perceived Organizational Support* (Pos) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2014): 927–36, <https://doi.org/10.21009/jmp.v5i2.1970>.

penelitian yang telah dilakukan oleh Anies Said Basalamah dan Hari Sugiharto (2019) menyimpulkan hasil bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku Kontraproduktif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Stress Terhadap munculnya Perilaku Kontra produktif.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dilakukan lebih fokus, mendalam, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan, maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Adapun batasan masalah penelitian ini antara lain:

- a. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Perceived Organizational Support, Stress Kerja, Perilaku Kontraproduktif.
- b. Objek yang diteliti adalah Karyawan Perusahaan Gula Putih Mataram, Lampung Tengah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Perceived Organizational Support berpengaruh Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram?
2. Apakah Work Stress berpengaruh Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram ?
3. Bagaimana Perceived Organizational Support dan Work Stress berpengaruh Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif menurut Perspektif Ekonomi Islam pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Work Stress Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif
3. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam terhadap pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Stress terhadap munculnya perilaku Kontraproduktif

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi penulis melainkan juga bermanfaat bagi pembaca. Berikut beberapa manfaat yang bisa di dapat dari penelitian ini, yaitu :

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini menambah wawasan keilmuan ekonomi khususnya manajemen bisnis yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam. hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang menambah pengetahuan Serta manfaat bagi ilmu pengetahuan untuk melengkapi kajian mengenai Perilaku Kontraproduktif dengan mengungkap keterkaitan Perceived Organizational Support dan Work Stress dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

a. Bagi pengelola PT. Gula Putih Mataram

Semoga penelitian ini bermanfaat dalam memberikan pertimbangan dan kebijakan-kebijakan yang dapat dipergunakan dalam mengatasi perilaku kontraproduktif dalam perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Bagi Penulis

Sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan unuk menuliskannya

kedalam bentuk karya ilmiah berdasarkan teori ekonomi islam.

c. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan untuk referensi selanjutnya di masa yang akan datang.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Penelitian Indah Wijayanti (2014) :

“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Munculnya Perilaku Kontrakproduktif”

Persamaan: Variabel *Perceived Organizational Support* Terhadap Munculnya Perilaku Kontrakproduktif

Perbedaan: Penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Stress Kerja dan *Perceived Organizational Support* dan menggunakan sampel karyawan PT. Gula Putih Mataram.

Hasil: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *Perceived Organizational Support* terhadap Perilaku Kontrakproduktif. Penelitian ini menggunakan variabel independent yaitu *Perceived Organizational Support* dan Stress Kerja, serta variabel dependent yaitu Perilaku Kontraproduktif. Penelitian Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis asosiatif kausal metode survey dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *probability sampling*, dengan responden sebanyak 107 orang. Teknik analisa data yang digunakan penulis yaitu analisis jalur, uji signifikansi regresi, uji lineritas regresi, uji statistic, dan uji normalitas. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan

perilaku kontraproduktif memperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{23} = -0,793$ dan koefisien jalur $\rho_{32} = -0,4951$.²⁵

2. Penelitian Ni Putu Eva Destriana dan Sagung Kartika Dewi (2021) : “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Work Stress Terhadap Counterproductive Work Behavior”

Persamaan: Variabel Stress Kerja

Perbedaan: Penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Stress Kerja dan *Perceived Organizational Support* dan menggunakan sampel karyawan PT. Gula Putih Mataram.

Hasil: Penelitian ini bertujuan ini mengetahui pengaruh Stress Kerja yang hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan kerja, tekanan dan juga faktor indovodu dari karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sample sebanyak 52 responden dengan ketentuan slovin. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sample random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dibantu dengan software SPSS versi 20.0 for windows.²⁶

3. Penelitian Supriyati, dkk (2019)

“Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo”

Persamaan: Variabel Stress Kerja

Perbedaan: Penelitian yang dilakukan menggunakan *Perceived Organizational Support* sebagai X pertamanya, dan juga menggunakan sampel Karyawan Gula Putih Mataram Lampung Tengah

²⁵ Wijayanti, “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan *Perceived Organizational Support* (Pos) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat.”

²⁶ Ni Putu Eva Destriana and Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Work Stress Terhadap Counterproductive Work Behavior,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 10, no. 11 (2021): 1051, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i11.p01>.

Hasil: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan juga mengetahui bagaimana perilaku menyimpang salah satunya Stress Kerja dalam perusahaan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini penulis menggunakan keseluruhan populasi responden yang sebanyak 43 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier Berganda, Uji Koefisien Determinan, dan Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji parsial stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,337$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,021$ pada tingkat signifikan 0,05 maka keputusan adalah H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.²⁷

4. Penelitian Muhammad Iqbal dan Surya Dharma (2022)

“Pengaruh Leader Member Exchange Keadilan Distributif Dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Personil Polisi Kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat”

Persamaan: Variabel Stress Kerja

Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Perceived Organizational Support dan Stress Kerja, dan menggunakan sampel responden Karyawan Perusahaan Gula Putih Mataram Lampung Tengah.

Hasil: penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah stress kerja mempengaruhi perilaku kontraproduktif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel seluruh responden Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis

²⁷ Supriyati et al., “Pengaruh Keadilan Distributif Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo,” *LJournal Administrasi Sosial Dan Humaniora* 3, no. 3 (2019), <https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>.

regresi linier berganda dan juga uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor bertanda positif sebesar 0.369. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan $P > 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

5. Penelitian Hariyanti Nugraheni dan Salamah Wahyuni (2016) “Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator”

Persamaan: Variabel Stress Kerja

Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Perceived Oragnizational Support dan Stress Kerja, dan menggunakan sampel responden Karyawan Perusahaan Gula Putih Mataram Lampung Tengah.

Hasil: Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Pada penelitian ini penulis menentukan sampel menggunakan teknik Nonprobability Sampling. dengan rponden sebanyak 200 orang. Teknik analisis data yang digunakan penulis yaitu uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahawasannya stress kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif. Hal tersebut dibuktikan dengan hitung 0,673.²⁸

²⁸ Hariyanti Nugraheni & Salamah WahyunI, “Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator Hariyanti Nugraheni PT . Bank Mandiri (Persero) Tbk,” *Journal Bisnis Dan Manajemen* 16, no. 2 (2016): 49–66.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitan yang dilakukan Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada *Perceived Organizational Support* Terhadap Perilaku Kontraproduktif. Hal ini dapat diartikan bahwasannya *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh dengan adanya perilaku kontraproduktif yang terjadi pada perusahaan tersebut. Sehingga dengan adanya Persepsi dukungan pada organisasi hal tersebut tidak merubah perilaku yang dilakukan karyawan maupun atasan pada perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh Positif dan signifikan pada *Work Stress* terhadap Perilaku Kontraproduktif . hal ini dapat diartikan bahwasannya dengan tingginya stress kerja yang dialami oleh karyawan saat beekrja maka akan semakin banyak pula muncuknya perilaku-peprilaku yang tidak sesuai dengan harapan, perilaku yang dapat merugikan perusahaan maupun merugikan karyawan lain. Semakin tinggi angka stress kerja dalam perusahaan maka akan semakin tinggi pula perilaku kontraproduktif.
3. Perspektif Ekonomi Islam
 - a. Persepsi dukungan organisasi dalam islam merupakan hal yang positif dilakukan, dalam islam menghargai satu sama lain merupakan symbol dari penerapan toleransi dan bermanfaat untuk bisa menurunkan perilaku kontraproduktif yang terjadi dalam perushaaan tersebut.
 - b. Menurut Islam memandang bahwa work stress merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena islam memaknai stress sebagai cobaan dari Allah SWT yang mampu menyebabkan penyakit hati. Islam mengajarkan beberapa strategi untuk mengelola stress yakni dengan niat ikhlas, dan memiliki rasa puas apa yang telah dikerjakan.

- c. Perilaku Kontraproduktif dalam perspektif Ekonomi Islam mengatakan bahwasannya hal tersebut bukan lah perilaku yang terpuji untuk dilakukan. dalam perusahaan melakukan perilaku yang tidak sesuai dengan prosedur merupakan perilaku yang dapat menghambat berkembangnya perusahaan tersebut.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mencoba mengemukakan saran yang mungkin bermanfaat yaitu :

1. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan atau perbandingan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini. Juga diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber ataupun referensi terkait dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan terbatas pada Karyawan tetap Perusahaan Gula Putih Mataram. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan mampu mencari sampel pada seluruh karyawan Perusahaan Gula Putih Mataram.
2. Bagi perusahaan atau atasan yang terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan dalam mengatasi perilaku kontraproduktif, serta mengurangi beban pekerjaan dan menambah fasilitas yang diberikan pada karyawannya.
3. Bagi karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi diri guna memberikan gambaran perilaku kontraproduktif yang mereka lakukan. Sehingga hal tersebut dapat mengurangi stress kerja dan meningkatkan persepsi yang diberikan.

DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- Anwar, S. *Validitas Dan Reliabilitas Edisi IV*. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Hair, Jr et al. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. United States: Person, 2010.
- Shobuni, Muhammad Ali Ash. *Kitab Shofwatut Tafsir*. Bairut Libanon: Darul Fikri, 1996.
- Suyasa, P. Tommy Y.S. dkk. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Edited by Ratih Indah Utami. I. Yogyakarta: Andi, 2018.

JURNAL

- Almasri, M Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 19, no. 2 (n.d.): 134–51. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.
- Asnawi, Mohammad Bchroni dan Sahlan. "STRES KERJA." *Buletin Psikologi*, no. 2 (1999): 28–39.
- Basalamah & Sugiharto. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja – Studi Pada Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama." *Jurnal Agriwidya* 2, no. 1 (2021): 27–46.
- Budiaji, Weksi. "Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale)." *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember* 2, no. 2 (2013): 127–33. <http://umbidharma.org/jipp>.
- Daniarsyah, Dida. "Menghalau Perilaku Kontraproduktif : Transformasi Jabatan Administrasi Menjadi Jabatan Fungsional." *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies (JIPAGS)* 4, no. 1 (2020): 720–30.
- Destriana, Ni Putu Eva, and Sagung Kartika Dewi. "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Work Stress Terhadap Counterproductive Work Behavior." *E-Jurnal Manajemen*

Universitas Udayana 10, no. 11 (2021): 1051.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i11.p01>.

- Devi, Yulistia, Ghina Ulfah Saefurrohman, Weny Rosilawati, Zathu Restie Utamie, and Nurhayati. “Analisis Penyebab Penghindaran Pajak (Tax Avoidance) Dalam Laporan Keuangan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2016-2019.” *Akuntansi Dan Pajak* 22, no. 2 (2022): 1–23.
- Jasmi, Kamarul Azmi. “Bani Israil Dan Perjanjian Dengan Allah SWT: Surah Al-Baqarah (2: 83-86).” In *Program Budaya Al-Quran Pada 31hb. Januari 2019 Di Kolej Tun Fatimah, UTM. Program Anjuran Pusat Islam, UTM*, 2018.
- Jeong, Yejee, and Moonjoo Kim. “Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Organizational Politics on Organizational Performance: Mediating Role of Differential Treatment.” *Asia Pacific Management Review* 27, no. 3 (2022): 190–99.
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.08.002>.
- Jogiyanto, and Willy Abdillah. *Konspe Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. 1st ed. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2013.
- Lestari, Devi, Asriani Asriani, Nur Wahyu Ningsih, Weny Rosilawati, and Dania Hellin Amrina. “Pengaruh Kualitas Produk, Fitur Produk Dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Dalam Perspektif Manajemen Islam.” *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 65–86. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10321>.
- Mangundjaya, Wustari L H. “Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Organisasi.” *Journal Psikologi* 11, no. 2 (n.d.): 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.11.2.9>.
- Manurung, Mona Tiorina, and Intan Ratnawati. “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 1, no. 2 (2012): 145–57.
- Noviarita, Heni, Ari Kurniyawati, Nur Wahyu Ningsih, and Weny Rosilawati. “Analisis Tingkat Pendapatan Keluarga Dan Pelatihan Kewirausahaan Gender Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 03 (2021): 1192–98.

- Novira, Lutfianita, and S Martono. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4, no. 3 (2015): 180–89.
- Nurmalasari, Anisah. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau." *EJournal Pemerintahan Integratif* 1, no. 3 (2015): 1–13.
- Putra, Kadek Krisna Permana, and Putu Saroyeni Piartrini. "Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Counterproductive Work Behavior Karyawan Pada Hotel Mercure Sanur." *Manajemen* 9, no. 6 (2020): 2288–2307.
- Rhoades, Linda, and Robert Eisenberger. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature." *Journal of Applied Psychology* 87, no. 4 (2002): 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.
- Setiawan, Muhammad Andri, M Arli Rusandi, and Karyono Ibnu Ahmad. "Meningkatkan Planned Happenstance Skills Dalam Perspektif Al Qur ' an Surah Al Balad." *Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 8, no. November (2018): 59–70. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v8i2.2378>.
- Steinisch, Maria, Rita Yusuf, Jian Li, Tobias Stalder, Jos A. Bosch, Omar Rahman, Christian Strümpell, Hasan Ashraf, Joachim E. Fischer, and Adrian Loerbroks. "Work Stress and Hair Cortisol Levels among Workers in a Bangladeshi Ready-Made Garment Factory - Results from a Cross-Sectional Study." *Psychoneuroendocrinology* 50 (2014): 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.08.001>.
- Stephen, C H Ng. "Asia Pacific Management Review The Role of Perceived Organizational Supports and Management Nationality amid Physical Workplace ' s Planned Quality Change." *Asia Pacific Management Review*, no. xxxx (2022). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.004>.
- Sudarma, Ketut, and Emi Murniasih. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afekti." *Management Analysis Journal* 5, no. 1

(2016): 24–35. Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*. Edited by SOFIA YUSTIYANI. 3rd ed. Yogyakarta: Alfabeta CV, 2017.

Supriyati, Anton Indra Cahya, Misra Yeni, and Khairun A. Roni. “Pengaruh Keadilan Distributif Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo.” *LJournal Administrasi Sosial Dan Humaniora* 3, no. 3 (2019). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>.

Utami, Purwani Puji, Niken Viorezza, and Weti Yunaika. “Analisa Pola Perilaku Kontraproduktif Guru Di SMA Negeri SE-KOTA Bekasi.” *Jurnal Visipena* 9 (2018): 150.

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, Hariyanti Nugraheni & Salamah. “Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator Hariyanti Nugraheni PT . Bank Mandiri (Persero) Tbk.” *Journal Bisnis Dan Manajemen* 16, no. 2 (2016): 49–66.

Waileruny, Hulawa Theresia. “Perceived Organizational Support , Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pt . Bank Maluku Cabang.” *Agora* 2, no. 2 (2014): 1–9.

Wekke Suardi, Ismail dkk. *Metode Penelitan Sosial. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. I. Gawe Buku CV. Adi Karya Mandiri, 2019.

Wijayanti, Indah. “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2014): 927–36. <https://doi.org/10.21009/jmp.v5i2.1970>.

Yuliza, Rinol Sumantri dan Nur Aisyah. “TEORI-TEORI ETIKA PERILAKU BISNIS DAN PANDANGAN ISLAM TENTANG PERILAKU ETIKA BISNIS.” *I-Economics Journal* 1, no. 1

(2015).

Website

Aisy Hnif Firdaus, Februari 2002, <https://tanwir.id/seni-bersikap-menghargai-orang-lain-dalam-islam/>, diakses pada 24 Desember 2022

<http://www.ibnukatsironline.com/search/label/Tafsir%20Surat%20Hud>, diakses pada 3 Februari 2023

Hidayatul Insan bi Tafsiril Qur'an, <https://tafsirweb.com/11574-surat-al-muddatstsir-ayat-38.html>

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

<https://tafsirweb.com/11574-surat-al-muddatstsir-ayat-38.html>

<https://tanwir.id/seni-bersikap-menghargai-orang-lain-dalam-islam/>

