

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA  
TERHADAP KETIDAKPUASAN KERJA DENGAN  
*COUNTERPRODUCTION WORK BEHAVIOR* (CWB)  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:  
**EMA PITRIYANA**  
**NPM: 1951040058**

**Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445 H / 2023 M**

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA  
TERHADAP KETIDAKPUASAN KERJA DENGAN  
*COUNTERPRODUCTION WORK BEHAVIOR* (CWB)  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah



**Pembimbing I : Vitria Susanti, M.A., M.ec.Dev.**  
**Pembimbing II : Adib Fachri, S.E.I, M.E.Sy**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445 H / 2023 M**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki stres kerja dan beban kerja di dalam perusahaan sehingga mampu meningkatkan ketidakpuasan kerja di dalamnya. Salah satu yang paling mempengaruhi ketidakpuasan kerja adalah stres kerja dan beban kerja. Penulis menambahkan *Counterproduction Work Behavior* sebagai variabel intervening untuk mempertimbangkan alasan pekerja, mengapa pekerja merasakan stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja.

Tujuan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Stres Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Ketidakpuasan Kerja Dengan *Counterproduction Work Behavior* Sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan sifat asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Swasta Millennial Lampung dengan sampel sebanyak 97 responden dengan menggunakan Rumus *Lemeshow*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling karena tidak adanya data akurat mengenai jumlah pekerja swasta. Pengolahan data dengan Smart- PLS.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil tersebut sesuai dengan hipotesa penelitian yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Counterproduction Work Behavior*. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Counterproduction Work Behavior*. *Counterproduction Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja. *Counterproduction Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Ketidakpuasan Kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai original sampel *Counterproduction Work Behavior* terhadap beban kerja dan ketidakpuasan kerja.

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

## ABSTRACT

*Human resources are the most important aspect in a company. The concentration of human resources focuses on people who have work stress and workload within the company so that it can increase job dissatisfaction within them. One of the things that most influences job dissatisfaction is work stress and workload. The author added Counterproduction Work Behavior as an intervening variable to consider workers' reasons why workers feel work stress and job dissatisfaction.*

*The formulation of the problem in this research is whether work stress and workload influence job dissatisfaction with Counterproduction Work Behavior as an intervening variable. The object of this research is Lampung Millennial Private Workers. The population in this study was Lampung millennial private workers with a sample of 97 respondents using the Lemeshow Formula. The sampling technique in this research uses non-probability sampling because there is no accurate data regarding the number of private sector workers. Then data processing using Smart-PLS.*

*Based on the research that has been conducted, it shows that these results are in accordance with the research hypothesis, namely that there is a positive and significant influence between work stress and job dissatisfaction. Job Stress has a positive and significant effect on Counterproduction Work Behavior. Workload has a positive and significant effect on the job dissatisfaction. Workload has a positive and significant effect on Counterproduction Work Behavior . Counterproduction Work Behavior has a positive and significant effect on Job Dissatisfaction with. Counterproduction Work Behavior has a positive and significant effect on Job Stress and Job Dissatisfaction Based on research that has been conducted, it shows that the original value of the Counterproduction Work Behavior sample on workload and job dissatisfaction.*

**Keywords : Work Stress, Workload, Dissatisfaction, Counterproduction Work Behavior**



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

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289*

---

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ema Pitriyana  
NPM : 1951040058  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Dengan Counterproduction Work Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung )”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, September 2023  
Penulis,



**Ema Pitriyana**  
**NPM. 1951040058**



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

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

**PERSETUJUAN**

**Judul** : **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja dengan *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung )**

**Nama** : **Emas Pitriyana**

**NPM** : **1951040058**

**Jurusan** : **Manajemen Bisnis Syariah**

**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Vitria Susanti, M.A., M.ec.Dev.**  
**NIP. 197809182005012005**

**Pembimbing II**

**Adib Fachri, S.E.I, M.E.Sy**  
**NIP. 198610302019031003**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E**  
**NIP. 197905142003121003**



## MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain  
(Qs. Al- Insyirah : 7)





## PERSEMBAHAN


Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, kesabaran untuk penulis dalam menyusun skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati karya sederhana ini penulis dedikasikan sebagai bentuk rasa terimakasih dan bukti cinta kasih sayang penulis kepada:

1. Ayahanda Mohammad Efendi dan Ibu Tuti Asmara Dewi, mereka adalah orang tua terhebat yang telah mendedikasikan hidupnya untuk membesarkan, mendidik dan mendukung penulis dengan penuh kesabaran dan kasih sayang. Mereka adalah alasan untuk penulis selalu bersyukur dalam setiap keadaan. Terimakasih untuk segalanya, atas untaian doa yang tak pernah putus, semoga Allah senantiasa
2. Melimpahkan kasih sayang-Nya kepada orang tua penulis.
3. Kakak laki-laki penulis Fefen Anjasmara yang selalu menjadi penyemangat penulis, memberikan dukungan yang tidak pernah berhenti sampai saat ini.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ema Pitriyana lahir di Kota Karang Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten Pesisir Barat, pada tanggal 05 Agustus 2001, yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Mohammad Efendi dan Tuti Asmara Dewi.

Penulis mengawali Pendidikan pertama dimulai dari TK Kota Karang dan selesai pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar Negeri 1 Kota Karang dan selesai pada tahun 2007-2013, dan penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Krui dan selesai pada tahun 2013-2017, dan penulis melanjutkan pendidikan ke Madrasah Aliyah Negeri 1 Pesisir Barat dan selesai pada tahun 2017-2019, kemudian penulis melanjutkan pendidikan kejenjang tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri(UIN), Raden Intan Lampung, dimulai pada semester satu tahun Akademik 2019/2020.



Bandar Lampung, September 2023  
Penulis

**Ema Pitriyana**  
**NPM. 1951040058**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Syukur alamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan pada penulis untuk bisa berjuang menyelesaikan amanah dan segala kewajiban, sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Dengan *Counterproduction Work Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung )”** dapat terselesaikan.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana, guna memperoleh gelar Sarjana S1 jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri(UIN) Raden Intan Lampung. Selanjutnya untuk keberhasilan itu penulis tidak lupa mengucapkan ribuan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto., M.M, Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
2. Dr. Ahmad Habibi, SE.,M.E selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Vitria Susanti, M.A., M.ec. Dev. selaku Pembimbing Akademik (PA) I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis.
4. Adib Fachri, M.E.Sy selaku Pembimbing Akademik (PA) II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan memotivasi serta pengarahan yang baik, yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang insyaallah dapat menjadi pedoman dan bekal bagi penulis.
6. Kedua orang tuaku, Ayahku Mohammad Efendi dan Ibuku Tuti Asmara Dewi yang kuhormati, kebanggakan, dan paling aku

cintai. Tiada henti memberikan dukungan cinta kasih sayangnya dengan sepenuh hati merawat, membesarkan, memberi pengajaran hidup yang luar biasa dan selalu mendoakanku agar senantiasa dalam jalan-Nya. Semoga selalu dalam Lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.

7. Kakakku Fefen Anjasmara terimakasih telah memberikan semangat dan dukungan terhadap adikmu untuk menyelesaikan tugas Skripsi.
8. Seluruh teman kampusku dan teman seperjuangan kelas A jurusan Manajemen Bisnis Syariah 2019 yang selalu bersama-sama di dalam proses belajar.
9. Teruntuk pemilik nim 1911140165 yang selalu memberi semangat dan support dengan kebahagiaan sederhana, terimakasih selalu menemani, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebahagiaan.
10. Seluruh sahabatku terbaikk, Tesi Yulya, Frisca Apriliana, Putri jelita, Ida Faulina, Annisya millennia, Nia wahyuni, Nur indah majasari dan seluruh teman teman KKN Way nukak.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga jerih payah dan amal Bapak Ibu serta teman-teman mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Bandar Lampung, September 2023  
Penulis

**Emma Pitriyana**  
**NPM. 1951040058**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi Dan Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	12
H. Sistematika Penulisan .....	15

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
4. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
B. Stres Kerja .....	20
1. Pengertian Stres Kerja.....	20
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	22
3. Indikator-Indikator Stres Kerja .....	24
4. Dampak Stres Kerja .....	25
C. Beban Kerja .....	25
1. Pengertian Beban Kerja.....	25

2. Indikator Beban Kerja.....	26
3. Pengukuran Beban Kerja.....	27
4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	30
D. Ketidakpuasan Kerja.....	32
1. Pengertian Ketidakpuasan Kerja.....	32
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpuasan Kerja.....	34
3. Indikator Ketidakpuasan Kerja.....	35
4. Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	37
E. <i>Counterproduction Work Behavior (CWB)</i> .....	38
1. Definisi CWB.....	38
2. Dimensi CWB.....	38
3. Penyebab CWB.....	39
4. Indikator CWB.....	40
F. Kerangka Berpikir.....	41
G. Pengajuan Hipotesis.....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	49
B. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian.....	50
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengumpulan Data.....	51
D. Definisi Operasional Variabel.....	54
E. Instrumen Penelitian.....	58
F. Teknik Analisis Data.....	59

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.....	70
C. Uji Instrumen.....	77
1. Validitas Konvergen.....	77
2. Uji Reabilitas.....	80
D. Uji Hipotesis.....	81
1. Regresi Linier Berganda.....	81
2. <i>R-Square</i> ( $R^2$ ).....	84
E. Uji Mediasi.....	85
F. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	89
G. Pembahasan.....	90

**BAB V: PENUTUP**

A. Simpulan..... 99  
B. Rekomendasi..... 100

**DAFTAR RUJUKAN  
LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Survey Pekerja Generasi Z dan Milenial Sumber data: databoks katadata (2023).....	5
Gambar 3.1 Model Regresi Tanpa Variabel Mediasi .....	66
Gambar 3.2 Model Regresi Melalui Variabel Mediasi .....	66
Gambar 4.1 Model Penelitian .....	70
Gambar 4.2 Model Penelitian Kedua.....	84
Gambar 4.3 Pengaruh Tidak Langsung M Terhadap X1 dan Y .....	85
Gambar 4.4 Pengaruh Tidak Langsung M Terhadap X2 dan Y .....	87





## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal penelitian.....	49
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur.....	71
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	71
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Stres Kerja.....	73
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Beban Kerja.....	74
Tabel 4.7	Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Ketidakpuasan Kerja.....	75
Tabel 4.8	Hasil Tanggapan Responden pada Variabel <i>Counterproduction Work Behavior</i> .....	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Pertama.....	78
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 4.12	Hasil Path Coefficient.....	81
Tabel 4.13	Hasil R-Square.....	84
Tabel 4.14	Total Effects <i>Counterproduction Work Behavior</i> antara Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	88
Tabel 4.15	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	81
Lampiran 2 Pernyataan Kuesioner Penelitian .....	83
Lampiran 3 Rekapitulasi Data .....	86
Lampiran 4 Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Jalur, Uji r, Uji Hipotesis, Uji Mediasi .....	88
Lampiran 5 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel .....	93



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul proposal ini, untuk menghindari salah penafsiran dan memudahkan pembaca mengkaji isinya, serta beberapa istilah yang terkandung dalam judul penelitian ini.

Adapun proposal yang dimaksud adalah **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Dengan Counterproduction Work Behavior (CWB) Sebagai Variabel Intervening.**

Adapun beberapa istilah di dalam judul proposal yang perlu diuraikan adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, perbuatan atau keputusan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. Stres Kerja

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja.<sup>2</sup>

#### 3. Beban Kerja

Beberapa kegiatan yang membutuhkan proses atau kemampuan mental yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun psikis dalam kurun waktu tertentu.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Surakhmad, *Inovasi Pembelajaran*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), 1.

<sup>2</sup> Ibid, 1.

<sup>3</sup> Safira Jingga Hernita, Intan Nia Ruhayat, Abdul Riduwan, Iwan Eko Ariyadi, "Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. No. 2(2021), <https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1296>

#### 4. Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja pada karyawan menurut Herberg, Mausner dan Syderman muncul dari factor yang berbeda. Kepuasan kerja muncul dari faktor yang berbeda. Kepuasan kerja muncul dari faktor-faktor yang bersifat instrintik yaitu prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri. Sementara ketidakpuasan kerja muncul dari faktor-faktor yang bersifat ekstrintik yaitu gaji, kebijakan perusahaan, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja.<sup>4</sup>

#### 5. *Counterproduction Work Behavior (CWB)*

Menurut Bennett & Robinson Cwb adalah suatu keadaan karyawan kurang termotivasi untuk memenuhi harapan social/norma social atau termotivasi untuk menentang harapan tersebut, dengan melakukan tindakan pelanggaran terhadap norma organisasi atau mengganggu orang di dalamnya. Peneliti menyimpulkan CWB adalah perilaku yang merugikan organisasi maupun orang di dalamnya.<sup>5</sup>

#### 6. Generasi Millennial

Generasi Millennial adalah generasi terbesar dalam sejarah dengan sekitar 7,8 juta anggota, melebihi jumlah generasi *Baby Boomers*. (Robbert Half International ) Generasi Millennial adalah generasi terbanyak yang masuk ke dalam dunia kerja. Masuknya generasi millennial ke dunia kerja menimbulkan konflik antar generasi yang signifikan. Generasi lain menganggap generasi millennial adalah generasi yang sulit dipahami dan memiliki streatip tersendiri.<sup>6</sup>

Berdasarkan istilah- istilah diatas, dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul skripsi ini untuk memahami **Pengaruh Stres**

---

<sup>4</sup> Vera Ratna Pratiwi & Bagus Riyono, " Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator," *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, Vol. 3, no. 1, (2017): 45-48.

<sup>5</sup> Bennet, R. J., & Robinson, S., "Development of a measure of workplace deviance" *Jurnal Of Applied Psychology*, (2022), hal. 85(3), 4-360.

<sup>6</sup> Stella Tiara dan Rostiana, "Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Grit Terhadap Keterikatan Kerja pada Generasi Millennial di industry Perbankan," *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 2 No. 1 April 2018:342-349 .

## **Kerja, Beban Kerja terhadap Ketidakpuasan Kerja dengan *Counterproduction Work Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pekerja Swasta Millennial Lampung).**

### **B. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, tapi jika tidak memiliki karyawan yang kompeten dan berkerja baik, akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing di era yang kompetitif ini. 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.

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan menurut Herberg, Mausner dan Synderman muncul dari faktor yang berbeda. Kepuasan kerja muncul dari faktor-faktor yang bersifat instrintik yaitu prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri. Sementara ketidakpuasan kerja muncul dari faktor-faktor yang bersifat ekstrintik yaitu gaji, kebijakan perusahaan, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja. Kedua faktor-faktor tersebut juga memberikan dampak yang berbeda, kepuasan kerja yang bersifat instrintik dianggap mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, sementara ketidakpuasan kerja yang bersifat ekstrintik dianggap mampu memberikan kestabilan dan kenyamanan dalam bekerja<sup>7</sup>.

Pemenuhan ketidakpuasan kerja harus dilakukan terlebih dahulu, karena dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan dasar dalam pekerjaan, setelah ketidakpuasan terhadap pekerjaan terpenuhi, barulah hal-hal mengenai kepuasan kerja yang bersifat memotivasi.

---

<sup>7</sup> Vera Ratna Pratiwi & Bagus Riyono, “ Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator,“ *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, Vol. 3, no. 1, (2017): 45-48.

Menurut Dhania, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan – kesalahan yang terjadi dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaannya, dan pemberian makan dan minum. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Oleh karena itu beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi.<sup>8</sup> Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.<sup>9</sup> Adanya perlakuan dan tuntutan yang berada diluar batas pekerjaan, dapat menimbulkan terjadinya perasaan tidak menyenangkan, bosan bahkan menimbulkan stress bagi para karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang karyawan yang merasakan ketegangan saat bekerja yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kepribadian karyawan itu sendiri.<sup>10</sup> Stres juga

---

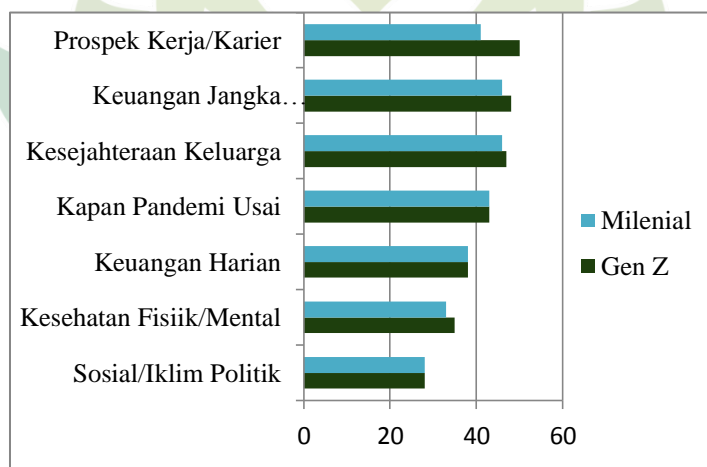
<sup>8</sup> Andri Wijaya, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Dihotel Maxone Dikota Malang, *Parsimonia*, “ Vol.4 , no. 3 Januari 2018 : 278-288, 279.

<sup>9</sup> Ela Yuanita Kusuma , “Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Journal Of Economics and Management* E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Volume 21, No. 1 – Februari 2020.

<sup>10</sup> Ni Nyoman Egarini & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada

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 perilaku kontraproduktif (CWB).

Perilaku kontraproduktif (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 kontraproduktif (CWB) seperti melakukan pencurian ditempat kerja, penipuan, perusakan pada peralatan kerja, sabotase, absensi, menyebarkan desas desus, dan agresi. 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 .<sup>11</sup>



**Gambar 1.1 Diagram Survey Pekerja Generasi Z dan Milenial**  
*Sumber data: databoks katadata (2023)*

Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 1, No.3, September 2022, 29.

<sup>11</sup> Iftita Khayatul Chusnah, “Pengaruh Work Stressor Terhadap Counterproductive Work Behavior” (Disertasi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2022). 27.

Berdasarkan survey yang diperoleh dari databoks katadata, mengenai perbandingan antara pekerja generasi Z dengan pekerja milenial, menurut hasil survei organisasi akuntansi, Deloitte, bertajuk *Millennials and Generation Z-making mental health at work a priority*, generasi Z dan milenial mudah stres karena masalah prospek kerja/karier. Survei ini dilakukan kepada 23 ribu responden di kategori usia milenial dan Gen Z. Survei ini dilakukan pada awal 2021 di 45 negara.

Survei ini juga menemukan bahwa dampak positif dari lingkungan kerja yang suportif, berkolerasi antara dukungan pada kesehatan mental di tempat kerja, level stres, serta kecemasan karyawan. Sehingga diperoleh hasil dari survey tersebut hal yang menjadi masalah pemicu timbulnya stres yang berlebihan pada saat bekerja karena prospek kerja yang belum jelas dan beban kerja yang berlebihan. Pegawai milenial juga lebih banyak mendapatkan kontrak yang tidak aman, bayaran yang rendah dan beban pekerjaan yang tinggi. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mendukung kesehatan mental para karyawannya. Adapun survei ini terhadap 23 ribu responden di kategori usia milenial dan Gen Z. Survei ini dilakukan pada awal 2021 di 45 negara.<sup>12</sup>

Generasi milenial atau bisa disebut generasi Y adalah generasi yang lahir sekitar tahun 1981 hingga 1996 pada saat teknologi telah maju. Berdasarkan data diatas dengan jumlah generasi millennial Y yang tinggi, membuat banyak perusahaan menginginkan generasi millennial ada didalamnya baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun di bidang manufaktur. Menurut kompas.com pada Fadjoel Rachman menyatakan generasi millennial memiliki potensi untuk mendorong kemajuan suatu perusahaan. Untuk membuat perusahaan maju, maka harus memiliki SDM yang unggul yaitu optimal dalam mengelola apa yang kita punya, mampu menghadapi disrupsi dengan cepat dan adaptasi dalam berfikir dan bekerja sama.

---

<sup>12</sup> <https://databoks.data.co.id/datapublish/2022/08/24/survei-masalah-prospek-pekerjaan-dan-karier-paling-bikin-stress-gen-zen-dan-milenial>, diakses pada tanggal 10 Februari, pukul 22.20 WIB.



Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan diatas, ketidakpuasan kerja hendaknya menjadi titik fokus/utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, selain perusahaan karyawan juga hendaknya bersikap sabar dan berlapang dada sebagaimana Allah SWT bersabda:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَلِسِ فَافْسَحُوا  
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَدْنُوا فَأَدْنُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا  
 مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“ Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”. Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Al Mujadalah:11).<sup>13</sup>

Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, diharuskan untuk selalu bersikap sabar dan berlapang dada dalam menangani setiap masalah, ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah didalam suatu perusahaan.

Penelitian ini berujuan untuk menemukan pengaruh stres kerja, beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap ketidakpuasan kerja dengan *Counterproduction Work Behavior* (CWB) sebagai variabel intervening. Menurut Sugiyono variabel intervening adalah variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), sehingga

<sup>13</sup> Al-Qur'an surah Al Mujadalah ayat 11

variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.<sup>14</sup> Penelitian ini dilakukan kepada pekerja swasta millennial yang ada di Lampung yang dikhususkan pada pekerja yang mengalami stres kerja dan beban kerja dalam kegiatan sehari-harinya. Dari penjabaran latar belakang tersebut, penulis menjadikan *Counterproduction Work Behavior* (CWB) sebagai variabel lain yang akan menentukan apakah pekerjaan membuat para pekerja stres, melalui kuesioner (angket) yang disebar melalui google form. Maka dari itu penulis menambahkan *counterproduction work behavior* sebagai variabel intervening untuk mempertimbangkan alasan pekerja, mengapa pekerja merasakan stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja.

Dari riset pra-penelitian yang dilakukan penulis dengan cara menyebarkan kuesioner pra-penelitian melalui google form dan berhasil mendapatkan 26 responden pekerja swasta millennial Lampung, peneliti menyimpulkan bahwa sebanyak 61% responden mengalami stres kerja karena menemui kesulitan saat bekerja, semakin stres bekerja, maka target pekerjaan akan kurang meningkat. Sebanyak 80,8% responden mengalami beban kerja karena banyak pekerjaan setiap harinya, sehingga target pekerjaan yang mereka capai terlalu tinggi. Namun sebanyak 84,6% responden mengatakan tidak setuju bahwa sengaja tidak mengikuti instruksi atau arahan di kantor atau tempat kerja. Sebanyak 57% mengatakan tidak puas dengan gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMK yang ada.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Dengan *Counter Production Work Behavior* (CWB) Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung)”**.

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), 63

## C. Identifikasi dan Batasan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat pekerja swasta yang tidak kompeten akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing di era yang kompetitif ini.
- b. Tingginya stress dalam bekerja dapat kurangnya konsentrasi.
- c. Tingginya stress dalam bekerja menyebabkan ketidakpuasan pekerja dan dapat menimbulkan *counterproduction work behavior* (CWB).
- d. Perlunya penerapan kerjasama antar organisasi maupun lingkungan kerja

### 2. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan pokok pada permasalahan agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan dalam penelitian ini akan mudah tercapai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan batasan permasalahan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh stress kerja, beban kerja dan ketidakpuasan kerja sebagai variabel independen dan *counterproduction work behavior* sebagai variabel dependen.
- b. Penelitian ini ditujukan untuk pekerja Swasta Millennial Lampung mereka yang lahir antara tahun 1980-2000.

## D. Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Ketidakpuasan Kerja Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung?

2. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung?
3. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Ketidakpuasan Kerja Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung?
4. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Pada Pekerja Swasta Millenial Lampung?
5. Apakah *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Berpengaruh Terhadap Ketidakpuasan Kerja Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung?
6. Apakah Stres Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Ketidakpuasan Kerja Melalui *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Sebagai Variabel Intervening ?
7. Apakah Beban Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Ketidakpuasan Kerja Melalui *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Sebagai Variabel Intervening ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung.
2. Untuk Menetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Pada Pekerja Swasta Millenial Lampung.
5. Untuk Mengetahui Apakah *Counterproduction Work Behavior*(CWB) Terhadap Ketidakpuasan Kerja Pada Pekerja Swasta Milenial Lampung.

6. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Melalui *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Sebagai Variabel Intervening.
7. Untuk mengetahui Beban Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Ketidakpuasan Kerja Melalui *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Sebagai Variabel Intervening.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

### 1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan serta kontribusi bagi ilmu pengetahuan sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, sebagaimana penulis yang menjadikan penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan penelitian ini.

### 2. Praktis

#### a. Bagi Peneliti :

Kajian yang telah dilakukan ini diharapkan peneliti bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari. Dapat mengetahui secara langsung permasalahan pekerja swasta dalam ruang lingkup manajemen bisnis syariah khususnya manajemen sumber daya manusia.

#### b. Bagi Masyarakat :

Kajian ini dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang perilaku pekerja swasta dengan studi khusus yang dekat dengan masyarakat dan fenomena yang sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari.

#### c. Akademi :

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan tema serupa yaitu Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Dengan *Counterproduction Work Behavior* (CWB) Sebagai

Variabel Intervening baik secara konvensional maupun syariah.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dari banyaknya literature yang menjadi sumber referensi, terdapat beberapa jurnal yang topiknya sama, namun terdapat persamaan dan perbedaan dari sisi pembahasannya. Dan hal ini dapat kita lihat dari penjelasan di bawah ini:

1. Ni Putu Eva Destriana dan Sagung Kartika Dewi, “ Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Work Stres Terhadap *Counterproduction Work Behavior*,”

**Hasil:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja yang hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan kerja, Tekanan dan juga faktor individu dari karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 responden dengan ketentuan slovin. Metode penentuan sampel menggunakan tehnik sampel random sampling .<sup>15</sup>

**Persamaan:** Variabel Stres dan *Counterproduction Work Behavior*

**Perbedaan:** Terdapat perbedaan pada variabel indeviden (X2) Beban Kerja serta variabel devenden (Y) Ketidakuasaan Kerja, Objek Penelitian dan Sampel lebih banyak.

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

**Hasil:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Perceived Organizational Support terhadap perilaku kontraproduktif. Penelitian ini menggunakan variabel independent yaitu *Perceived Organizational Support* dan Stres

---

<sup>15</sup> Ni Putu Eva Destriana dan Sagung Kartika Dewi, “ Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Work Stres Terhadap *Counterproduction Work Behavior*,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10, no. 11 (2021): 1051, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i11.p01>.

Kerja, serta variabel dependent yaitu perilaku kontraproduktif. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis asosiatif kausal metode survey dan tehnik analisis jalur. Pada penelitian ini penulis menggunakan tehnik *probability sampling*, dengan responden sebanyak 107 orang.<sup>16</sup>

**Persamaan:** Variabel Perilaku Kontraproduktif

**Perbedaan:** Terdapat perbedaan pada variabel indevenden (X1) dan (X2) Stres Kerja dan Beban Kerja serta variabel dependen (Y) Ketidakpuasan Kerja, Sampel lebih sedikit dan Objek Penelitian.

3. Rahmadiana Ristia Erizal dkk, “ Pengaruh Stres Kerja, Keadilan Organisasional dan Kesesuaian Individual Terhadap Ketidakpuasan Kerja (Studi Empiris Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya”.

**Hasil:** Penelitian bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja , Keadilan Organisasional dan Kesesuaian Individual Terhadap Ketidakpuasan Kerja. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah 72 responden. Variabel dependen yang diukur dengan Ketidakpuasan Kerja, Variabel independen yang terdiri dari Keadilan Organisasional, Kesesuaian Individual dan Stres Kerja.<sup>17</sup>

Secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup>

**Persamaan:** Variabel Stres Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

**Perbedaan:** Terdapat perbedaan pada variabel independen (X2) Beban Kerja dan dimana penelitian ini tidak menggunakan

<sup>16</sup> Wijayanti, “ Pengaruh Keadilan Organisasi dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat,”*E-Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12. No.14(2014).

<sup>17</sup> Rahmadiana Ristia Erizal dkk, “ Pengaruh Stres Kerja, Keadilan Organisasional dan Kesesuaian Individual Terhadap Ketidakpuasan Kerja (Studi Empiris Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya)”*Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 13, No. 2, 0 Oktober 2018.

<sup>18</sup> Chandra, Riny, Dan Adriansyah, Dody. “Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.”. *Jurnal pada fakultas Ekonomi*, Universitas Samudra Langsa, Aceh . Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Surakarta, 2017

variabel intervening, Sampel lebih banyak dan Objek Penelitian berbeda.

4. Supriyati dkk, “ Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo,”

**Hasil:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan juga mengetahui bagaimana perilaku menyimpang salah satunya Stres Kerja dalam suatu pekerjaan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan Kuantitatif. Pada penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 43 responden. Teknik yang digunakan yaitu analisis regresi linier Berganda, Uji Koefisien Determinan, dan Uji Hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kontraproduktif.<sup>19</sup>

**Persamaan:** Stres Kerja Dan Perilaku Kontraproduktif

**Perbedaan:** Terdapat perbedaan pada variabel independen (X2) Beban Kerja dan variabel dependen (Y) Ketidakpuasan Kerja.

5. Hariyanti Nugraheni dan Salmah Wahyuni “ Pengaruh *Narsisme* dan *Job Stressor* pada Perilaku Kontraproduktif dengan Respon Emosional Negatif (Angger) Sebagai Mediator,”

**Hasil:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah stress Kerja mempengaruhi Perilaku Kontraproduktif. Metode yang digunakan kuantitatif dengan sampel sebanyak 200 responden. Teknik analisis data yaitu uji hipotesis. Stres Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kontraproduktif.<sup>20</sup>

**Persamaan:** Variabel Stres Kerja Dan Perilaku Kontraproduktif

---

<sup>19</sup> Supriyadi et al., “Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo,” *I-Journal Administrasi Sosial Dan Humaniora* , no. (2019), <https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>.

<sup>20</sup> Hariyanti Nugraheni dan Salmah Wahyuni “ Pengaruh *Narsisme* dan *Job Stressor* pada Perilaku Kontraproduktif dengan Respon Emosional Negatif (Angger) Sebagai Mediator Hariyanti Nugraheni PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, *Journal Bisnis dan Manajemen* 6, no. 2 (2016): 49-66.



**Perbedaan:** Terdapat perbedaan pada variabel independen (X<sub>2</sub>) Beban Kerja dan variabel dependen (Y) Ketidakpuasan Kerja, Sampel lebih sedikit dan Objek Penelitian.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu diatas, maka perbedaan penelitian yang sekarang yaitu pada pekerja swasta millennial di Lampung. Menggunakan *Counterproduction Work Behavior* sebagai variabel intervening.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan sebuah metode atau urutan dalam menyelesaikan sebuah penelitian. Penulisan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan kajian penelitian terdahulu yang relevan serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tinjauan umum tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, kerangka berpikir dan pengajuan hipotesis yang berhubungan dengan judul penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian dan uji validitas dan reliabilitas, serta uji hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang analisis deskriptif serta analisis data dari hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang menguraikan hasil atas permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah dan rekomendasi berdasarkan hasil analisis untuk penelitian

selanjutnya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pekerja swasta milenial lampung. Semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan itu.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *counterproduction work behavior* pekerja swasta milenial lampung. Tingginya stres kerja karyawan maka akan berdampak pada semakin meningkatnya tindakan kontra produktif yang dilakukan karyawan ditempat kerja.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pekerja swasta milenial lampung. Beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif terhadap ketidakpuasan kerja, semakin rendah beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah ketidakpuasan kerja yang ditemukan.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *counterproduction work behavior* pekerja swasta milenial lampung. Beratnya beban kerja karyawan maka akan semakin menghambat kinerja karyawan.
5. *Counterproduction work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pekerja swasta milenial lampung. Semakin tinggi *counterproduction work behavior* yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi ketidakpuasan kerja karyawan swasta milenial lampung.
6. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja dengan *counterproduction work behavior* sebagai variable intervening pekerja swasta milenial lampung.

7. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja dengan *counterproduction work behavior* sebagai variable intervening pekerja swasta milenial lampung.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran dari peneliti, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya semakin memperhatikan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, namun hendaknya peneliti dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, *turnover intention*, atau variabel lainnya sehingga penelitian ini tidak terhenti sampai disini saja.



## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Pandi. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*,” ( Riau: Zanafa Publishing ,2018), 196.
- Altaf A., & Awan, M.A.” Moderating Affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction”. *Jurnal off business ethics*,(2016), 104.
- Andreas B.Eisingerich dan Gaia Rubera, “Drivers of Brand Commitment: A Cross National Investigation”, *Journal of International Marketing*, Vol. 18 No. 2 (Juni, 2010): 27.
- Andri Wijaya, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Dihotel Maxone Dikota Malang, *Parsimonia*, “ Vol.4 , no. 3 Januari 2018 : 278-288, 279.
- Arikunto S., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013),22.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 91.
- Bennet, R. J., & Robinson, S., “Development of a measure of workplace deviance” *.Jurnal Of Applied Psychology*, (2022), hal. 85(3), 4-360.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. “Development of a measure of workplace deviance. “*Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. (Diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Suyasa, P.T. Y. S., 2013)
- Cahyani, I. N.. *Penyebab dan Akibat Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja*,2016
- Chandra, Riny, Dan Adriansyah, Dody. “Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.”. *Jurnal pada fakultas Ekonomi*, Universitas Samudra Langsa, Aceh . Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Surakarta, 2017

- Cokorda Istri and Ari Sintya, “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5,no. 12(2016): 7583-7606.
- Deswarta,dkk. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 14, No.2, Desember 2021,59.
- Ela Yuanita Kusuma , “Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Journal Of Economics and Management* E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Volume 21, No. 1 – Februari 2020.
- Etta Mamang Sangadji, dan Sopiah, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: CV. ANDI, 2010), 24.
- Faiqoh Riski Wulandari.,& Dani Rizana. Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akutansi* (2020)
- Ghozali, I, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hal. 23.
- Habyatul Maulana, Ice Kamela, Elfitra Azliyanti, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Lembaga Masyarakat Kelas 2B Solok.*E-Jurnal Manajemen*, Vol.15 No.2(2019).
- Hariyanti Nugraheni dan Salmah Wahyuni “ Pengaruh Narsisme dan Job Stressor pada Perilaku Kontraproduktif dengan Respon Emosional Negatif (Angger) Sebagai Mediator Hariyanti Nugraheni PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, *Journal Bisnis dan Manajemen* 6, no. 2 (2016): 49-66.

Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* ( Yogyakarta: BPEE, edisi kedua, 2013),201.

Handoko , T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, edisi ketujuh, 2011), 203-205.

Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Bumi Aksara, edisi revisi, 2014), 204.

<https://databoks.data.co.id/datapublish/2022/08/24/survei-masalah-prospek-pekerjaan-dan-karier-paling-bikin-stress-gen-zen-dan-milenial>, diakses pada tanggal 10 Februari, pukul 22.20 WIB.

Iftita Khiyatul Chusnah, “Pengaruh Work Stressor Terhadap Counterproductive Work Behavior “(Dimoderasi Neuroticism, Universitas Muhammadiyah Malang, 2022).

Imam Ghozali, “*Structural Equation Modelling-Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*”, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014),7.

Jonathan dan Umi, *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan PLS – SEM*, (2014), 15-16

Joe F. Hair, dkk “An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research”, *Journal of Academy of Marketing Science*, Vol. 40, No. 3, (2011): 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>

Mahendrawan, I. G., & Ayu, D. I. “ Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Teradap Ketidakpuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen Unud*,(2015),3936-3961.

M Nazar Almasri, “ 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>.

Muhammad Syafi,I Antonio, *Muhammad SAW Super Leadership Super Manajer*, (Jakarta:Tazkia Multimedia,2007),69.

Muhammad Fahmi Syaefudin, Pengaruh Job Embeddedness,” Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi

Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta,” *Jurnal EBBANK* Vol.11 No. 2 Hal, 57-64 Desember 2020 ), 58.

Munandar, A. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia,2011),56.

Ni Nyoman Egarini & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 1, No.3, September 2022, 29.

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

Nugroho, Adityo. *Analisis Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk)*. (Semarang: 2013),196.

Nursalam, *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*, (Jakarta: Salemba, 2014), 78

Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandra (Surabaya: Zifatama, 2010).24-30.

Prof. Dr. H. M. Ma’ruf Abdullah, SH. MM, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaraja Pressindo, 2012), 300.

Prof . Dr. H. M. Ma’ruf Abdullah, SH. MM. *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2012),301.

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

Ratna Wijayanti, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (STIE Widya Gama Lumajang, Program Studi Akuntansi, 2015),21

Rahmadiana Ristia Erizal dkk, “ Pengaruh Stres Kerja, Keadilan Organisasional dan Kesesuaian Individual Terhadap Ketidakpuasan Kerja (Studi Empiris Pada Pegawai Dinas



Perhubungan Kabupaten Dharmasraya)”.*Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 13, No. 2, 0 Oktober 2018.

Riny Candra & Dody Adriyansyah, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 6(1), 670-678.

Rizky, dkk, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya),” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4 (2018): Agustus

Robbins, S.P dan Judge, *Perilaku Organisasi* ( Jakarta: Selemba Empat, 2011), 370.

Robbins & Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi 16* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 3378

Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, PT. Indeks*,(Jakarta: Gramedia, 2015),109.

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2015),12.

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2017), 26-27.

Robbinson, Sandra. L., & Bennet, Rebecca J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2):555-72

Safira Jingga Hernita, Intan Nia Ruhyat, Abdul Riduwan, Iwan Eko Ariyadi, “Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji.”*Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. No. 2(2021), <https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1296>

Sarwono J., & Narimawati U., *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan PLS – SEM*, (Yogyakarta: 2015),34.

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 180.

- Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014),10.
- Siswoyo, Haryono. Mengenal metode structural Equation dan Modeling (SEM) unruk penelitian Manajemen menggunakan amos 18.00 *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN* Vol.7, No. 1 (2017).
- Stella Tiara dan Rostiana, “Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Grit Terhadap Keterikatan Kerja pada Generasi Millennial di industry Perbankan,” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 2 No. 1 April 2018:342-349 .
- Spector, P.E., Fox., Penney, et al, “The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal,” *Journal of Vocational Behavior*, 68,446-460, doi:1016/j.jvb.2005.10.005
- Stanley Lameshow, *Adequacy Of Sample Size Health Studies*, (USA: Courier International Ltd, 1990),1-8
- Supriyadi et al., “Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo,” *I-Journal Administrasi Sosial Dan Humaniora* , no. (2019), <https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>.
- Surakhmad, *Inovasi Pembelajaran*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), 1.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017),39.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung :Alfabeta),63
- Sugiyono, *Metodologi Penulisan Penelitian (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R & D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 7.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2015),201
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 81.

- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan paraktik.* (Jakarta: PT Rineka Cipta,2006),97.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012),112.
- Soetjipto, Budi W. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* ( Yogyakarta: Asmara Books, 2004), 105
- Tarwaka, *Ergonomi Industri*, (Solo: Harapan Press, 2015), 106
- Vera Ratna Pratiwi & Bagus Riyono, “ Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator,“ *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, Vol. 3, no. 1, (2017): 45-48.
- Wardani, D., & Yousef. “Pengaruh Gaji, Stres Kerja, dan Keadilan Interaksional terhadap Perilaku Penyimpangan Pegawai “. (Employee Deviant and Communication Technologies, 2011).
- Wijayanti, “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat,“*E-Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12. No.14(2014).