

## **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)**

Salsabiila Nur Aziizah  
[billasalsa8369@gmail.com](mailto:billasalsa8369@gmail.com)  
UIN Raden Intan Lampung

Ahmad Zuliansyah  
[zuliansyah@radenintan.ac.id](mailto:zuliansyah@radenintan.ac.id)  
UIN Raden Intan Lampung

Weny Rosilawati  
[wenyrosilawati@radenintan.ac.id](mailto:wenyrosilawati@radenintan.ac.id)  
UIN Raden Intan Lampung

### ***Abstract***

*The current business competition makes companies have to carry out a mature strategic plan. Mataram White Sugar Company is a company engaged in trade manufacturing. As for the background of this research, based on pre-research that has been done, it turns out that a number of employees experience work stress, this can be caused by the absence of bonuses given, or jobs that do 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: going home early and damaging the existing facilities at the company, leaving late, and working unprofessionally. The research method used in this study is a quantitative method. The population used in this research is all employees of PT. Mataram White Sugar, Central Lampung. The sample used in this research is the permanent employees of PT. Mataram White Sugar. The types of data used in this research are primary data and secondary data. Where the primary data obtained through distributing questionnaires. The questionnaire was distributed to employees via gform to 92 respondents using random sampling technique. The research results of perceived organizational support have no effect on counterproductive behavior and work stress has an effect on counterproductive behavior. In an Islamic economic perspective, it emphasizes that we as Muslims must always appreciate the contributions made by others. In addition, in Islam it has provided trials that the people themselves cannot possibly overcome, so that Islam prohibits people from despairing in carrying out activities and in Islam it is also forbidden to carry out behavior that can inhibit or harm other people.*

**Keywords:** *counterproductive behavior, perceived organizational support, work stress*

### **1. Pendahuluan**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. SDM pada intinya dibutuhkan dalam bentuk orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah organisasi di mana 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 (Afni & Muafi, 2022). Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola secara profesional agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi bisnis. Keseimbangan ini adalah kunci utama bisnis untuk tumbuh secara produktif dan cerdas.

Melalui 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 (Putra & Piartrini, 2020). 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 (Wahyuningsih, 2018).

Perilaku kontraproduktif merupakan tindakan yang memberikan dampak buruk bagi organisasi karena dapat menghambat seluruh upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Luthans (2012), perilaku kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni keadilan organisasi, kelelahan emosional, dan stres kerja. Stres kerja merupakan keadaan tidak menyenangkan yang dialami setiap karyawan yang sering mendapatkan pekerjaan di luar dari jobdesk yang dimiliki dan tidak sebanding dengan *rewards* yang didapat. *Counterproductive work behavior* atau yang biasa disebut dengan perilaku kontraproduktif dipandang sebagai sebuah bentuk protes, di mana seseorang ataupun kelompok dalam organisasi tersebut berusaha untuk menarik perhatian atau menyatakan ketidakpuasan terhadap organisasi ataupun perusahaan sehingga melakukan perilaku yang menyimpang. *Conunterproductive work behavior* merupakan perilaku dengan tujuan memberikan dampak yang bisa merugikan organisasi dan juga anggota yang lain.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku kontraproduktif, salah satunya adalah rendahnya persepsi dukungan organisasi yang diberikan antara atasan dengan bawahan ataupun dengan sesama karyawan yang lain. Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi. 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 (Sudarma & Murniasih, 2016). 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 (Novira & Martono, 2015).

Hal lain yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku kontraproduktif adalah *work stress*. Perilaku kontraproduktif timbul karena adanya keadilan organisasi, kelelahan emosional dan terjadinya stres kerja (Luthans dalam Supriyati et al., 2019). Dalam suatu organisasi, setiap karyawan memiliki beban kerja masing-masing, sehingga hal tersebut tidak bisa disamaratakan dengan karyawan yang lain. Stres kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh setiap individu karyawan ketika mereka mendapatkan tekanan yang berlebihan dari pihak ketiga ataupun beban yang dirasakan sudah melebihi apa yang ada pada dirinya. Dampak negatif dari stres kerja dapat berupa perilaku menyimpang di tempat kerja yang bisa sangat serius karena memengaruhi tiap tingkatan organisasi, salah satunya adalah dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Basalamah & Sugiharto, 2021).

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 :

فَاتَّبِعُوا عِنْدَ اللَّهِ الرَّزْقَ 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 di atas dapat ditafsirkan menurut Tafsir Quraish Shihab bahwasannya Tuhan 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. Dalam penelitian ini penulis akan meneliti apakah persepsi dukungan organisasi, stres kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap munculnya perilaku kontraproduktif dalam perspektif ekonomi Islam. Hal yang menarik dalam penelitian ini yakni *gap* teoritis di mana banyak penguji yang menguji persepsi dukungan organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2014) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru SD Negeri di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat”. Penelitian tersebut menyarankan untuk calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kontraproduktif. Oleh karena itu, penulis menutup *gap* tersebut dengan menambah variabel lain yakni *work stress*.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* merupakan perasaan seseorang kepada organisasi untuk mendukung dan memperlakukan karyawan dengan baik, adapun indikator dari variable ini antara lain dukungan yang sangat baik, *rewards* dalam organisasi dan kondisi kerja (Wijayanti, 2014). Persepsi dukungan organisasi merupakan penilaian karyawan terhadap sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja mereka, sejauh mana kesesuaian terhadap imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Santoso & Mangundjaya, 2018). Menurut Waileruny (2014), *perceived organizational support* dapat diukur dengan tiga indikator sebagai berikut:

- 1) *Fairness*: mengacu pada keadilan metode yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara para pekerja.
- 2) *Supervisor support*: seberapa besar manajer menghargai kontribusi bawahannya dan peduli dengan kesejahteraan mereka.
- 3) *Organization rewards dan job condition*: pengakuan tentang kontribusi karyawan terhadap organisasi dan kondisinya pekerjaan masing-masing pekerja. Misalnya konfirmasi, pembayaran, promosi dan bonus, keamanan kerja, otonomi dan peran stressor persiapan.

Di lain pihak, persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global. Keyakinan ini yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap organisasi berdasarkan pada pengalaman mereka pada kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasi (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Adapun indikator Islam yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* adalah menghormati. Menurut Fuad bin Abdil Aziz Asy-Syalhub dalam bukunya “Fiqh Adab” menjelaskan bahwa sikap muslim terhadap muslim lainnya dapatlah bersikap saling merendahkan dan berlemah lembut. Sedangkan jika bersikap takabur dan meremehkan orang lain adalah sikap yang dapat memutuskan persaudaraan antar muslim. Rosulullah bersabda, “Sesungguhnya Allah mewahyukan kepadaku agar kalian merendahkan hingga tidak ada seorangpun meremehkan oranglain dan bersikap sombong kepada orang lain.” (H.R.Muslim).

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. An-Nisa : 86.

وَإِذَا حُيِّنْتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا ۝ ٨٦

“Dan apabila kamu dihormati dengan suatu (salam) penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik, atau balaslah (penghormatan itu, yang sepadan) dengannya. Sungguh, Allah memperhitungkan segala sesuatu.” (QS. An-Nisa [4]: 86)

## 2.2. Work Stress

Segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan dapat menimbulkan suatu ketidaknyamanan ataupun stress kerja jika pekerjaannya tersebut melebihi kapasitas kemampuan karyawan. Setiap individu mempunyai tingkat stres yang berbeda-beda. Menurut Robins (2014), stres kerja merupakan gejala psikologis yang menunjukkan adanya kelelahan mental yang mendorong munculnya gejala emosional yang tinggi yang diiringi dengan menurunnya tingkat kekebalan tubuh. Stres di tempat kerja adalah hasil interaksi antara sumber stres di tempat kerja dan kemampuan diri sendiri, baik reaksi yang baik atau negatif diberikan. Respons positif menunjukkan bahwa *stressor* sebenarnya meningkatkan moral karyawan, sedangkan respon negatif menunjukkan bahwa *stressor* sebenarnya menekannya. *Work stress* memang tidak disebutkan secara gamblang dan nyata khususnya dalam Al-Quran. Sebagai hamba Allah yang secara mutlak memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Ketika hal tersebut terjadi terus menerus maka akan mengakibatkan perasaan tertekan dan terdesak. Pertama yang harus kita ketahui bahwasannya Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah kepada setiap umatnya dan Allah SWT telah melarang Umat manusia untuk berputus asa atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Yusuf ayat 87:

بَيْنِي أَدْهَبُوا فَتَحَسَّبُوا مِنْ يُوْسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَتَّبِعُوا مِنْ رُوحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْتِيَنَّ مِنْ رُوحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمَ الْكَافِرُونَ ٨٧

*“Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.” (Q.S. Yusuf [12]:87)*

Jadi, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres dapat sangat membantu, tetapi dapat juga berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu jalannya pekerjaan. Indikator stres kerja terbagi dalam 5 pernyataan skala (Manurung & Ratnawati, 2012), yakni:

- 1) Beban pekerjaan yang berlebihan
- 2) Kurangnya bekerjasama antar karyawan dalam suatu organisasi,
- 3) Tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Ketidakjelasan peran dan *jobdesc* dalam organisasi
- 5) Kurangnya Komunikasi antar karyawan dalam suatu organisasi

## 2.3. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku kontraproduktif adalah perilaku sengaja anggota organisasi yang mengancam kinerja organisasi dan memiliki potensi membahayakan individu dan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang memiliki efek merugikan terhadap organisasi dan anggota mereka, tindakan yang termasuk CWB yaitu agresif organisasi, perilaku antisosial, kenakalan dan lain sebagainya (Hidayah, 2019). Hal ini dilakukan oleh individu atau kelompok dan dapat merugikan anggota yang terlibat, mengurangi tingkat konsentrasi mereka dalam bekerja, perilaku menyimpang ini dapat memberikan dampak negatif yang nyata pada organisasi sehingga mampu menimbulkan ketidaksesuaian antara hasil dan kinerja yang diberikan. Perilaku kerja menurut Islam adalah aktivitas dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat mengaktualisasikan diri melalui sikap bekerja sesuai dengan lingkungan kerja yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Dengan demikian perilaku manusia itu berkaitan langsung dengan kemauan (*al-iradat*) dan kemampuan (*al-qudrat*). Hanya saja sebelumnya didahului dengan pengetahuan tentang sesuatu. Apabila perilaku tersebut ke arah yang lebih baik, maka berkecenderungan perilaku itu akan mematuhi norma-norma atau peraturan (Yuliza, 2015). Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Alquran Surat Al-Ankabut : 69 yang menerangkan bahwasannya manusia untuk berbuat baik dan tidak menyimpang dari aturan.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ٦٩

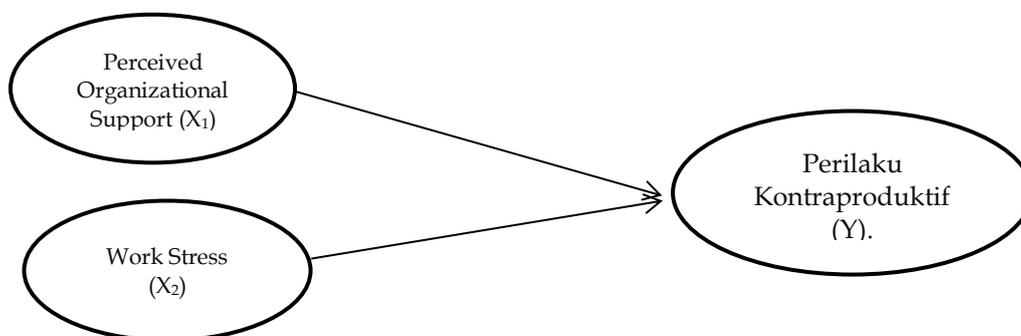
"Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik." (Q.S. Al-Ankabut [29] : 69)

Hal ini menyiratkan bahwa mereka yang mengamalkan ihsan dalam mengikuti petunjuk niscaya akan menerima pertolongan dari Allah dan memiliki segala sebab yang dapat menyebabkan hidayah dipermudah bagi mereka. Perilaku kontraproduktif dapat diukur menggunakan 3 indikator (Utami et al., 2018), yakni :

- 1) Perilaku yang dapat menghambat tujuan daripada organisasi
- 2) Perilaku yang dapat merugikan organisasi
- 3) Perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja kurang dari yang dibutuhkan oleh organisasi.

#### 2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang baik memberikan penjelasan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kerangka berpikir dalam penelitian ini memiliki hubungan antar variabel yang digunakan. Kerangka berpikir yakni *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ), *Work Stress* ( $X_2$ ), dan *Perilaku Kontraproduktif* ( $Y$ ).



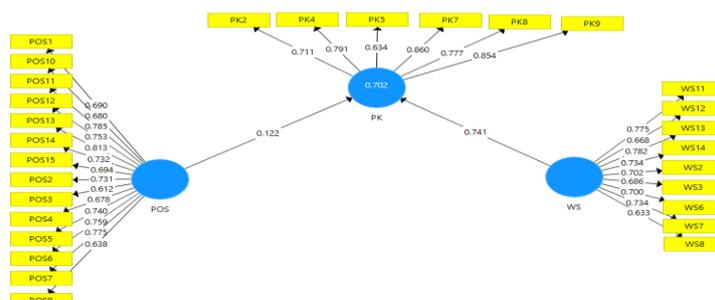
Gambar 1. Kerangka Berpikir

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gula Putih Mataram. Penulis mengambil jenis sampel *probability* yaitu metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 92 responden. Selanjutnya, untuk menganalisis data peneliti menggunakan skala likert dengan metode yang digunakan adalah pendekatan *partial least square* (PLS). Dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 4. Analisis Data dan Pembahasan

#### 4.1. Analisis Data



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa konstruk *perceived organizational support* ( $X_1$ ) diukur dengan 14 indikator dan *work stress* ( $X_2$ ) diukur dengan 9 indikator, serta perilaku kontraproduktif ( $Y$ ) diukur dengan 6 indikator. Dari masing-masing indikator diberikan bias agar dapat mengetahui apakah responden memberikan jawaban dengan sungguh-sungguh atau tidak. Ternyata hasil yang diberikan responden dijawab dengan benar sesuai dengan pertanyaan. Selanjutnya hubungan yang akan diteliti (hipotesis) pada penelitian ini di tunjukan dengan tanda panah antar konstruk.

**a. Uji Validitas**

1) Uji Convergent Validity

Uji validitas ini dilakukan dengan dua tahap dimana yang pertama melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 30 responden untuk mendeteksi pernyataan yang kurang tepat dan terdapat beberapa item kuesioner yang tidak valid karena tidak memenuhi standar loading yaitu  $<0,6$ . Yang ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 1. Outer Loading 30 Responden**

Indikator	Perceived Organization Support	Work Stress	Perilaku Kontraproduktif
POS1	0,644		
POS2	0,719		
POS4	0,714		
POS5	0,726		
POS6	0,658		
POS7	0,731		
POS8	0,608		
POS9	0,664		
POS10	0,725		
POS11	0,759		
POS13	0,727		
POS14	0,629		
POS15	0,687		
WS3		0,671	
WS6		0,843	
WS8		0,732	
WS9		0,637	
WS10		0,638	
WS11		0,712	
WS12		0,653	
WS13		0,819	
WS14		0,606	
CWB2			0,699
CWB4			0,609
CWB5			0,631
CWB7			0,832
CWB8			0,679
CWB9			0,847

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Dapat dilihat pada tabel di atas, terdapat beberapa item yang gugur di mana pada variabel *perceived organizational support* ( $X_1$ ) berjumlah 15 item kuesioner tetapi terdapat 2 item kuesioner yang tidak valid, yaitu POS3 dan POS12. Selanjutnya pada variabel *work stress* ( $X_2$ ) berjumlah 14 item kuesioner tetapi terdapat 4 item kuesioner yang tidak valid, yakni WS1, WS2, WS4, dan WS5. Lalu untuk variabel perilaku kontraproduktif berjumlah 9 item kuesioner tetapi terdapat 3 yang tidak valid, yaitu CWB 1, CWB 3, dan, CWB6.

2) Uji Validitas Kedua

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner 92 responden, di mana untuk indikator variabel *perceived organizational support* ( $X_1$ ) berjumlah 15 item kuesioner tetapi terdapat 1 item kuesioner yang tidak valid, yaitu POS8. Selanjutnya pada variabel *work stress* ( $X_2$ ) berjumlah 14 tetapi terdapat 5 variabel yang tidak valid, yaitu WS1, WS4, WS5, WS9, dan WS10. Selanjutnya pada variabel perilaku kontraproduktif ( $Y$ ) berjumlah 9 item kuesioner tetapi terdapat 3 item kuesioner yang tidak valid, yaitu CWB1, CWB3, dan CWB6. Hasil uji *outer loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Outer Loading**

Indikator	Perceived Organizational Support	Work Stress	Perilaku Kontraproduktif
POS1	0,690		
POS2	0,731		
POS3	0,612		
POS4	0,678		
POS5	0,740		
POS6	0,759		
POS7	0,775		
POS9	0,638		
POS10	0,680		
POS11	0,785		
POS12	0,753		
POS13	0,813		
POS14	0,732		
POS15	0,694		
WS2		0,702	
WS3		0,683	
WS6		0,700	
WS7		0,734	
WS8		0,633	
WS11		0,775	
WS12		0,668	
WS13		0,782	
WS14		0,734	
PK2			0,711
PK4			0,791
PK5			0,634
PK7			0,860
PK8			0,777
PK9			0,854

Sumber: Data diolah Dengan SmartPLS (2023)

**b. Uji Reliabilitas**

Reabilitas yaitu untuk mengukur kekonsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pada penelitian menguji reabilitas dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil uji pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila setiap indicator memenuhi syarat lebih dari 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel yang akan disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Reliabilitas**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,938	0,930	Reliabel
<i>Work Stress</i>	0,903	0,879	Reliabel
Perilaku Kontraproduktif	0,899	0,865	Reliabel

Sumber: Data diolah Dengan SmartPLS (2023)

### c. Uji Determinasi Koefisien ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau R-Square berguna untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan di setiap variabel X terhadap variabel Y. Evaluasi model structural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, model structural dievaluasi dengan melihat seberapa besarnya persentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat *R-square* untuk konstruk laten. Berikut tabel hasil uji koefisiensi determinan atau *R-Square* :

**Tabel 4. Hasil Uji R-Square**

Item	R-Square
Perilaku Kontraproduktif	0,702

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai keputusan konsumen sebesar 0,702. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* dan *work stress* berkontribusi sebesar 70,2% dan sisanya sebesar 29,8% pada variabel lainnya.

### d. Uji Hipotesis

Berdasarkan data yang telah diolah tahap selanjutnya melakukan uji hipotesis. Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai  $t_{\text{statistik}} > 1,96$  dan *P-values* 5% (0,05). Untuk nilai  $t_{\text{statistik}} > 1,96$  maka dan jika *P-values*  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Berikut tabel hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Original Sampel	Sampel Mean	Standar Deviasi	T-Statistik	P-values
POS - PK	0.122	0.134	0.086	1.423	0.155
WS - PK	0.741	0.737	0.077	9.594	0.000

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

- 1) Hipotesis 1 : Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Perilaku Kontraproduktif

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, hasil tersebut menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Perilaku Kontraproduktif. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai  $t_{\text{statistik}} > 1,96$  yaitu sebesar 1.432 dan nilai *P-values* sebesar 0.155. Hal ini dapat diartikan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif tetapi tidak menunjukan hasil terhadap perilaku kontraproduktif dalam PT. GPM. Hal ini dapat diartikan berarti Variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap munculnya perilaku kontraproduktif.

- 2) Hipotesis 2 : Hubungan antara *Work Stress* terhadap Perilaku Kontraproduktif

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada table diatas, hasil tersebut menunjukan bawah *Work Stress* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kontraproduktif. Hal ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai  $t_{\text{statistik}} > 1,96$  yaitu sebesar 9.594 dan nilai *P-Values* sebesar 0.000. Hal ini dapat diartikan berarti semakin tinggi perilaku *Work Stress* yang ada pada PT. GPM maka hal tersebut dapat meningkatkan pula Perilaku Kontraproduktif didalamnya, hal itu tentunya dapat merugikan perusahaan dan begitupun sebaliknya.

## 4.2. Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel *perceived organizational support* ( $X_1$ ), *work stress* ( $X_2$ ), dan perilaku kontraproduktif ( $Y$ ). Total responden pada penelitian ini berjumlah 92 orang responden, dari keseluruhan responden terbagi atas 51 responden atau 55,4% berjenis kelamin laki-laki dan 41 responden berjenis kelamin perempuan atau 44,6%. Responden didominasi oleh laki-laki. Dari hasil penelitian yang telah diujikan sebelumnya menjelaskan bahwa hasil instrumen-instrumen data yang telah dijawab oleh responden untuk mengukur variabel *independent* yaitu *perceived organizational support* dan *work stress*, serta variabel dependen yaitu perilaku kontraproduktif.

### 4.2.1. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Perilaku Kontraproduktif

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis yaitu terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $T_{\text{-statistik}} 1.432 < 1,96$  dan  $P\text{-values } 0,155 > 0,05$ . Di mana *perceived organizational support* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap munculnya perilaku kontraproduktif. Original sampel ( $O$ ) 0.122 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap perilaku kontraproduktif. Hal ini dapat diartikan bahwa hasil yang ditunjukkan bahwa Perusahaan Gula Putih Mataram ini telah menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan, akan tetapi hal tersebut tidak menutup kemungkinan jika masih banyak keluhan karyawan yang tidak didengar oleh perusahaan sehingga masih banyak perilaku menyimpang yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan begitu, maka hal tersebut dapat diartikan jika persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap munculnya perilaku kontraproduktif dalam perusahaan tersebut.

Menurut C.H.Ng, Stephen 2021 bahwasannya *perceived organizational support* yang kuat dapat merubah perilaku untuk yang lebih layak pada perusahaan karena karyawan lebih mendukung perubahan sebagai timbal balik terhadap manfaat organisasi (Stephen, 2022). Hal tersebut sesuai dengan teori *organizational support theory* yang dikemukakan oleh Eisenberg, 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 (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wijayanti (2014), bahwasannya adanya persepsi dukungan organisasi yang ada dalam perusahaan itu berpengaruh terhadap kegiatan di dalamnya, bahwasannya persepsi positif yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan merupakan hal yang penting dalam memajukan perusahaan ataupun organisasi.

### 4.2.2. Pengaruh Work Stress Terhadap Perilaku Kontraproduktif

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *work stress* terhadap perilaku kontraproduktif. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai  $T_{\text{-statistik}} 9.594 > 1,96$  dan  $P\text{-Values } 0,000 < 0,05$ . Di mana *work stress* secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif. Original sampel ( $O$ ) 0.741 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh positif terhadap perilaku kontraproduktif. Hal ini dapat diartikan bahwa *work stress* merupakan tindakan yang sangat berpengaruh terhadap munculnya perilaku kontraproduktif yang terjadi di dalam perusahaan Gula Putih Mataram tersebut. Sehingga ketika makin banyak karyawan yang mengalami tekanan ketika bekerja ataupun mengalami stres dalam bekerjanya maka makin banyak juga karyawan yang melakukan perilaku yang menyimpang, contohnya orang yang terlambat, karyawan yang kurang profesional dalam menjalani pekerjaannya, tidak menghasilkan pekerjaan secara optimal.

Apabila perilaku kontraproduktif tersebut semakin banyak dalam perusahaan, maka hal tersebut dapat merugikan perusahaan Gula Putih Mataram. Steinisch et al. (2014) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai akibat dari situasi dengan paparan simultan terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi (misalnya, pekerjaan yang intens) dan kontrol pekerjaan yang rendah (misalnya, mengurangi kontrol atas pekerjaan, keterampilan dan berbagai tugas). Hal ini sesuai dengan teori Hambatan Perilaku yang dikemukakan oleh BEM, bahwasannya *work stress*

dapat meningkatkan perilaku kontraproduktif yang ada dalam perusahaan (Asnawi, 1999). Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Work Stress Terhadap Counterproductive Work Behavior” menyatakan bahwa Work Stress memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kontraproduktif (Destriana & Dewi, 2021).

#### 4.2.3. Pengaruh Perceived Organisational Support dan Work Stress Berpengaruh Terhadap Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam

##### 1) *Perceived Organizational Support* dalam Perspektif Ekonomi Islam

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kontraproduktif hal ini sejalan dengan pembahasan sebelumnya tentang *perceived organizational support* dalam perspektif Islam, sebagaimana yang ditegaskan dalam firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝١٣  
“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS. Al-Hujurat [49]:13).

Menurut Fuad bin Abdil Aziz Asy-Syalhub dalam bukunya “Fiqh Adab” menjelaskan bahwa sikap muslim terhadap muslim lainnya dapatlah bersikap saling merendah dan berlemah lembut. Sedangkan jika bersikap takabur dan meremehkan orang lain adalah sikap yang dapat memutuskan persaudaraan antar muslim. Rosulullah bersabda, “Sesungguhnya Allah mewahyukan kepadaku agar kalian merendah hingga tidak ada seorangpun meremehkan oranglain dan bersikap sombong kepada orang lain.” (H.R.Muslim).

##### 2) *Work Stress* dalam Perspektif ekonomi Islam

Islam memandang bahwa *work stress* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena Islam memaknai stres sebagai cobaan dari Allah SWT yang mampu menyebabkan penyakit hati. Islam mengajarkan beberapa strategi untuk mengelola stres yakni dengan niat ikhlas, dan memiliki rasa puas apa yang telah dikerjakan. Ikhlas merupakan hal yang penting untuk ada di dalam diri manusia, karena ketika manusia tersebut bekerja dengan ikhlas, maka dia tidak akan merasakan beban yang cukup banyak dirasakan dalam menyelesaikan masalah ataupun pekerjaan tersebut. Indikator *work stress* salah satunya adalah kepuasan. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran surat At-taubah ayat 105

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝١٠٥  
“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS At-taubah [9] ;105)

Dan katakanlah kepada mereka atau kepada manusia secara umum (“Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.”) lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.

3) *Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam*

Islam telah melarang umat manusia untuk melakukan perbuatan yang tidak terpuji, dalam perusahaan melakukan perilaku yang tidak sesuai dengan prosedur merupakan perilaku yang dapat menghambat berkembangnya perusahaan tersebut. Indikator dari perilaku kontraproduktif dalam Ekonomi Islam adalah tanggung jawab. Tanggung jawab perusahaan mengacu pada kewajiban perusahaan untuk menegakkan total hubungan pemangku kepentingannya. Adanya pemahaman tanggung jawab sosial saat ini menawarkan panduan bahwa perusahaan bukan lagi entitas yang mementingkan diri sendiri melainkan organisasi yang harus melakukan penyesuaian dengan budaya dan lingkungan sosialnya. Islam telah mengajarkan kepada umat manusia untuk terus bertanggung jawab atas apa yang telah mereka lakukan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Mudassir ayat 38 :

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ ۗ ۝۳۸

“Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.”

Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqh dan tafsir negeri Suriah pada tafsir Al-Wajiz menjelaskan bahwasannya Setiap jiwa akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah atas ilmu yang dia miliki. Baik akan selamat ataupun akan binasa. Perbuatannya yang buruk, ia terikat dengan perbuatannya itu dan telah dikalungkan ke lehernya serta berhak masuk neraka. Ketika manusia ingin maju ataupun mundur maka yang pasti merke bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuat, kecuali golongan kanan, karena mereka melakukan yang baik. Golongan kanan yang dimaksud adlaah golongan orang yang melakukan pekerjaan dengan ikhlas.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas, 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 bahwasanya *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 bahwasanya dengan tingginya stres kerja yang dialami oleh karyawan saat bekerja maka akan semakin banyak pula munculnya perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan, Perilaku yang dapat merugikan perusahaan maupun merugikan karyawan lain. Semakin tinggi angka stres 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 simbol dari penerapan toleransi dan bermanfaat untuk bisa menurunkan perilaku kontraproduktif yang terjadi dalam perusahaan tersebut.
  - b. Islam memandang bahwa *work stress* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena Islam memaknai stres 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 bahwasanya hal tersebut bukanlah perilaku yang terpuji untuk dilakukan. dalam perusahaan melakukan perilaku yang tidak sesuai dengan prosedur merupakan perilaku yang dapat menghambat berkembangnya perusahaan tersebut.

## Referensi

- Afni, N., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy*, 4(1), 11–23.
- Asnawi, M. B. dan S. (1999). STRES KERJA. *Buletin Psikologi*, 2, 28–39.
- Basalamah & Sugiharto. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif di Tempat Kerja – Studi pada Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *Jurnal Agriwidya*, 2(1), 27–46.
- Destriana, N. P. E., & Dewi, S. K. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Work Stress Terhadap Counterproductive Work Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(11), 1051. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i11.p01>
- Hidayah, U. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Counterproductive Work Behaviour*.
- Luthans, F. (2012). Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition. In *Organizational behavior: an edivence-based approach*.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang ). *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 145–157.
- Noviaritya, H., Kurniyawati, A., Ningsih, N. W., & Rosilawati, W. (2021). Analisis Tingkat Pendapatan Keluarga dan Pelatihan Kewirausahaan Gender dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 1192–1198.
- Novira, L., & Martono, S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3), 180–189.
- Putra, K. K. P., & Piartrini, P. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Counterproductive Work Behavior Karyawan Pada Hotel Mercure Sanur. *Manajemen*, 9(6), 2288–2307.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. H. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus pada Kementerian PUPR yang sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, 4(01), 53–60.
- Steinisch, M., Yusuf, R., Li, J., Stalder, T., Bosch, J. A., Rahman, O., Strümpell, C., Ashraf, H., Fischer, J. E., & Loerbroks, A. (2014). Work stress and hair cortisol levels among workers in a Bangladeshi ready-made garment factory - Results from a cross-sectional study. *Psychoneuroendocrinology*, 50, 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.08.001>
- Stephen, C. H. N. (2022). Asia Pacific Management Review The role of perceived organizational supports and management nationality amid physical Workplace ' s planned quality change. *Asia Pacific Management Review*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.004>
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.
- Supriyati, Cahya, A. I., Yeni, M., & Roni, K. A. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo. *IJournal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 3(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>
- Utami, P. P., Viorezza, N., & Yunaika, W. (2018). Analisa Pola Perilaku Kontraproduktif Guru Di SMA Negeri SE-kOTA Bekasi. *Jurnal Visipena*, 9, 150.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*, 57.
-

- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support , Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pt . Bank Maluku Cabang. *Agora*, 2(2), 1-9.
- Wijayanti, I. (2014). 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(2), 927-936. <https://doi.org/10.21009/jmp.v5i2.1970>
- Yuliza, R. S. dan N. A. (2015). Teori-Teori Etika Perilaku Bisnis Dan Pandangan Islam Tentang Perilaku Etika Bisnis. *I-Economics Journal*, 1(1).

