

# Pengaruh stres kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap *counterproductive work behavior* (CWB): Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Tyas Purwaningrum\*, Rifda Nabila  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Salatiga, Indonesia

\*) Korespondensi (e-mail: [tyaspur.mbsfebi@gmail.com](mailto:tyaspur.mbsfebi@gmail.com))

## Abstract

This research aims to determine the effect of work stress and work-family conflict on counterproductive work behaviour, with job satisfaction as an intervening variable. This research uses a quantitative type with a population of CV Tirta Makmur Ungaran employees. The sampling technique used in this research was a saturated sample with 100 respondents. The analytical method used in this research is path analysis. The results of statistical tests show that work stress and work-family conflict positively affect counterproductive work behaviour. Job stress affects job satisfaction negatively. Work-family conflict does not have a significant influence on job satisfaction. Job satisfaction hurts counterproductive work behaviour. Job satisfaction can mediate the relationship between work stress and counterproductive work behaviour, while work-family conflict does not.

Keywords: Job stress, Work-family conflict, Counterproductive work behavior, Job satisfaction

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *work family conflict* terhadap *counterproductive work behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Dengan populasi karyawan di CV Tirta Makmur Ungaran. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 100 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu path analysis. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *counterproductive work behavior*. Stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara negative. *Work family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *counterproductive work behavior*. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *counterproductive work behavior*, sementara pada *work family conflict* tidak.

Kata kunci: Stres Kerja, Work Family Conflict, Counterproductive Work Behavior, Kepuasan Kerja

How to cite: Tyas, P., & Nabila, R. (2023). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap counterproductive work behavior (CWB): Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management and Digital Business*, 3(2), 119–133. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i2.362>

## 1. Pendahuluan

Pengembangan SDM menjadi pembahasan tidak akan ada habisnya untuk dikaji oleh banyak ahli serta praktisi. Bahkan masih menjadi topik yang menarik untuk dijadikan tema sebuah riset. Sepanjang dunia masih terbentang pasti kedudukan manusia bagaikan sumber daya atau energi yang sangat diperlukan di muka bumi. Begitu pula di Indonesia, dengan meningkatnya jumlah penduduk juga akan meningkatkan jumlah

pekerja. Dalam hal ini ditunjukkan dengan data berdasarkan survei BPS sebagai berikut.

Tabel 1. Status Pekerjaan Utama

No.	Status Pekerjaan Utama	Tahun				
		2019		2020		2021
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
1.	Berusaha sendiri	25.322.658	26.125.481	25.102.200	26.174.008	25.647.945
2.	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar	21.569.469	18.940.018	22.116.390	20.073.455	21.611.700
3.	Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	4.749.575	4.463.085	4.905.664	4.050.688	4.397.238
4.	Buruh/Karyawan/Pegawai	51.294.354	52.341.222	52.885.045	46.721.161	48.520.667
5.	Pekerja bebas di pertanian	4.728.815	5.279.881	4.982.052	5.919.782	5.007.134
6.	Pekerja bebas di non pertanian	5.980.092	6.844.827	5.890.888	7.197.716	6.700.776
7.	Pekerja keluarga/tak dibayar	17.993.629	14.760.757	17.410.627	18.317.374	19.178.836
Total		131.692.592	128.755.271	133.292.866	128.454.184	131.064.305

Tabel 1, menunjukkan bahwa di tahun 2019 jumlah pegawai produktif di Indonesia mencapai 52.341.222 orang dan meningkat di tahun 2020 menjadi 52.885.045 orang. Dalam hal ini berarti jumlah pegawai meningkat 543.823 orang. Disepanjang tahun 2020, jumlah pegawai mengalami penurunan sebanyak 6.163.884 dikarenakan Indonesia terkena dampak dari pandemi *Covid-19*. Namun, pada akhir 2020 hingga awal 2021 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebanyak 1.799.506 (BPS, 2020).

Dari banyaknya pegawai di Indonesia di atas, tentunya tidak sedikit pegawai yang sudah memiliki keluarga ataupun sudah menikah. Peran penting di dalam keluarga serta dalam pekerjaan menjadikan seseorang tersebut memiliki peran ganda. Hal ini menarik untuk diperhatikan sebab masuknya laki-laki maupun perempuan dalam dunia kerja akan menimbulkan banyak imbas di masyarakat, terkhusus dalam ruang keluarga masyarakat itu.

Berdasarkan dari ekonomi, seorang pasangan di keluarga itu bekerja membuat peningkatan kesejahteraan keluarga. Namun di sisi lain, tuntutan hubungan keluarga membuat seseorang suami ataupun istri mesti memberi perhatian serta sayangnya untuk anak dalam kedudukannya sebagai orang tua. Sedangkan, tuntutan profesi memberikan ruang yang luas seseorang untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memperoleh posisi yang lebih tinggi atau penghasilan yang lebih besar. Pada proses pembagian dua peran inilah seseorang bisa menyebabkan ketimpangan peran atau bahkan terjadi suatu percampuran peran satu dengan yang lain, yang mana jika terjadi secara berkelanjutan serta dengan tingkat keadaan yang kuat sehingga bisa menimbulkan masalah antara pekerjaan beserta keluarga (*work family conflict*).

Timbulnya masalah dalam dua peran dimana harus dijalankan secara bersamaan tersebut dapat memicu tingkat stres yang cukup tinggi (Putri, 2018).

Para pegawai di CV Tirta Makmur Ungaran juga banyak yang sudah menikah atau berumah tangga. Tentunya menyeimbangkan dua peran tersebut secara bersamaan bukanlah hal yang mudah. Terlebih lagi, CV Tirta Makmur Ungaran menjadi bagian dari produsen Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Kabupaten Semarang. Pemenuhan keinginan pasar maupun konsumen rumah tangga menjadi prioritas utama bagi CV Tirta Makmur. Maka sehubungan dengan hal tersebut, CV Tirta Makmur memberlakukan sistem kerja 2 *shift*, yakni *shift* satu 06.00 - 14.00 WIB. Sedangkan *shift* kedua 14.00 – 22.00 WIB. Pengadaan sistem waktu ini tentu juga akan berimbas pada jam istirahat pegawai. Terlebih pada *shift* kedua yang mengharuskan pegawai pulang pada pukul 22.00 WIB. Dengan adanya hal tersebut tidak memungkiri bahwa kemungkinan pola tidur para pekerjanya akan berubah-ubah. Waktu berkumpul bersama keluarga juga akan berkurang. Hal ini mungkin saja dapat menyebabkan tekanan kerja yang mana akan bermuara pada stres kerja.

Stres kerja digambarkan dengan keadaan dinamis yang dapat menyebabkan tidak seimbang fisiknya dan psikisnya, dimana hal tersebut berpengaruh pada emosi, pemikiran, serta keadaan psikologis atau biologis. Keadaan demikian diperkuat oleh penelitiannya Mulyadi (2017) bahwa adanya pengaruh yang signifikan keadaan stres kerja pada perilaku kerja kontraproduktif. Supriyati et al., (2019) mengatakan bahwa tidak adanya signifikansi pengaruh keadaan stres kerja pada perilaku kerja kontraproduktif.

*Work Family Conflict (WFC)* ataupun disebut dengan konflik kerja-keluarga digambarkan dengan suatu struktur masalah yang terjadi pada antar peran, dimana seseorang mendapatkan *pressure* dari pekerjaan maupun dari keluarga yang mana hal tersebut saling bertentangan (Sihite & Arianto, 2018). Fridayanti (2020) meneliti pengaruh diantara *WFC* terhadap *CWB* dan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan. Sedangkan Ronauli (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan *WFC* terhadap *CWB* tidak berpengaruh secara signifikan.

Dalam penelitiannya, Gofur (2018) menyatakan stres kerja berdampak positif signifikan kepada kepuasan kerja. Arfah (2015) menerangkan kepuasan kerja berimbas positif signifikan terhadap perilaku menyimpang. Supriyati et al., (2019) menerangkan stres kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Angger Pratopo et al., (2017) mengatakan *WFC* memiliki pengaruh negatif signifikan kepada kepuasan kerja. Hardiani (2020) menyampaikan analisis *WFC* berimbas signifikan pada *burnout* dan dampaknya pada *cyberloafing*.

Uraian di atas, terdapat gap hasil penelitian tentang faktor yang mempengaruhi adanya stres kerja, selain itu karakteristik responden di sebuah perusahaan menarik untuk diteliti. Maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap *Counterproductive Work Behavior (CWB)* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi sebagai bidang telaah akademik yang mendalami karakteristik maupun perilaku individu ataupun kelompok pada perkumpulan sekaligus efeknya untuk kinerja. Metode-metode yang digunakan dalam teori perilaku organisasi salah satunya ialah sumber daya manusia dan psikologi industri (Wijaya, 2017). Perilaku organisasi sebagai bidang studi yang mendalami pengaruh individu, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi sengan maksud menerapkan pengetahuan yang mendukung untuk mengoptimalkan organisasi. Perilaku organisasi berkaitan dengan pembelajaran akan tingkah laku individu dan kelompok serta pengaruh tindakannya terhadap organisasi. Pengaruh organisasi menekankan pengamatan keadaan yang dikaitkan dengan pekerjaan, kerja, kemangkiran, perputaran karyawan, produktivitas dan kinerja individu.

### Stres Kerja

Menurut Wijono dalam Zulkarnaen et al. (2018) stres adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh penilaian subjektif seseorang serta lingkungan kerjanya, dimana menimbulkan ancaman serta tekanan pada sikap psikologis, fisik, maupun pribadi. Stres dapat juga didefinisikan sebagai tekanan, gangguan maupun ketegangan yang berasal dari luar diri orang yang mengalaminya dan bersifat tidak menyenangkan. Menurut Spielberger, Charles D. dalam Wartono (2017) menerangkan stres merupakan tuntutan dari dalam seseorang, contohnya kondisi lingkungan ataupun sebuah rangsangan objektif dimana dirasaberbahaya. Menurut Vanco dalam Fardah & Ayuningtias (2019), menjelaskan bahwa stres merupakan suatu kondisi emosional seseorang yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan individu.

### Work Family Conflict

Menurut Netermeyer, Boles, & Mc Murrian dalam Metta Astari & Sudibya (2018) konflik kerja-keluarga (*work family conflict*) bisa diartikan sebagai jenis masalah atau konflik interrole atau konflik yang diterjadi seseorang mengalami tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran. Bisa juga dikatakan akibat dari stress kerja seseorang adalah gagalnya memenuhi tanggung jawab keluarga karena pembagian waktu yang dialokasikan untuk keduanya.

### Counterproductive Work Behavior

Menurut Gruys dan Sacket dalam Nurlette (2019) mengatakan bahwa perilaku kerja kontra produktif adalah perilaku dimana anggota organisasi dengan sengaja tidak mematuhi aturan atau tidak mengindahkan nilai-nilai organisasi. Sackett dan De Vore (2002) menegaskan bahwa ruang lingkup perilaku kontra produktif atau *Counterproductive work behavior* ialah kerugian organisasi yang disebabkan oleh perilaku kerja anggotanya. *Counterproductive work behavior* yakni perilaku karyawan yang disengaja maupun tidak, bisa menghambat kinerjanya serta merugikan dirinya, orang lain ataupun perusahaan (Pariyanti & Rinnanik, 2020).

### **Kepuasan Kerja**

Badeni menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah sikap baik ataupun buruk, puas atau tidaknya terhadap pekerjaan (Sholikhah et al., 2020). Selaras dengan Badeni, *Robbins* dan *Judge* menerangkan kepuasan kerja sebagai evaluasi beberapa karakteristik dimana menghasilkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (Sholikhah et al., 2020). Kepuasan kerja adalah orientasi afektif karyawan terhadap pekerjaan mereka saat ini. Dipandang sebagai perasaan, sikap, ketekunan dan keyakinan karyawan tentang berbagai aspek pekerjaan (Vasan, 2018).

### **Stres Kerja dan Counterproductive Work Behavior**

Menurut Mulyadi (2017) tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan di PT Pupuk Kujang Cikampek menerangkan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Selaras dengan Pradana (2018) jika stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Stres merupakan suatu kondisi emosional seseorang yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan individu, stres juga dapat menimbulkan ancaman dan tekanan baik psikologis maupun fisik yang bisa dilihat dari tingkah laku maupun pemikiran. Seseorang yang sedang mengalami stres kerja cenderung melakukan tindakan yang merugikan. Menurut Anggoro dan Suhariadi (2007) tindakan yang merugikan tersebut dapat berupa mencuri, merusak, dan sebagainya, perilaku yang tidak berdasar dari SOP, ketidakhadiran atau keterlambatan tanpa alasan dan lain-lain. Perilaku-perilaku tersebut mencerminkan perilaku kontra produktif atau *counterproductive work behavior*. Maka dari itu, stres dapat mempengaruhi *counterproductive work behavior*. Maka H1 = Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Counterproductive work behavior*.

### **Work Family Conflict dan Counterproductive Work Behavior**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fridayanti (2020) yaitu Pengaruh WFC Terhadap Stres Dan CWB Pengelola Kepegawaian Di Kementerian Kesehatan Dengan *Locus Of Control* Sebagai Pemoderasi menyebutkan bahwa WFC berpengaruh secara signifikan terhadap CWB. Selaras dengan Hardiani (2020) juga menyimpulkan WFC berpengaruh secara signifikan terhadap *counterproductive work behavior*.

Salah satu pemicu adanya *counterproductive work behavior* menurut Blanchard & Henle adalah *job stressor* (*work family conflict*, *role conflict*, ambiguitas peran & beban kerja) dan sanksi organisasi (Hardiani, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini di mana work family conflict dapat mempengaruhi *counterproductive work behavior*. Maka H2: Work family conflict Berpengaruh Terhadap *Counterproductive work behavior*.

### **Stres Kerja dan Kepuasan Kerja**

Penelitian Yasa dan Dewi (2018) tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini selaras

dengan Shofiah et al.,(2017) jika stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres karyawan diakibatkan lingkungan perusahaan berpengaruh pada kinerjanya serta kepuasan kerjanya. Suatu perusahaan harus meningkatkan mutu lingkungan organisasional dan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif hingga karyawan bisa meningkatkan intensitas kerjanya dan kepuasan kerja itu sendiri (Ariana & Riana, 2016). Sejalan dengan pemaparan tersebut, stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Maka H3 = Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

### **Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja**

Penelitian terkait *work family conflict* terhadap kepuasan kerja menerangkan WFC berpengaruh negatif (Afrilia, 2018). Ini selaras dengan penelitian Astari dan Sudibya (2018) yang menerangkan jika WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Anderson et al. (2002) yang menemukan bahwa *work-family conflict* mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi pada berkurangnya kepuasan kerja. Dampak dari *Work-Family Conflict* (WFC) yang negatif terhadap kepuasan kerja menyebabkan produktivitas kerja menurun, tidak efektif dalam kegiatan-kegiatan bekerja, penurunan kemampuan berorganisasi dan kurang bisa beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan. Maka H4 = *Work family conflict* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

### **Kepuasan Kerja dan Counterproductive Work Behavior**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuty dan Danupranata (2021) tentang Pengujian Model Hubungan Kepuasan Kerja Dan Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Karakteristik Demografi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Seseorang yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dapat diprediksi cenderung menunjukkan *counterproductive work behavior* di tempat kerja dan sebaliknya jika merasa puas dan nyaman maka karyawan tersebut tidak akan menunjukkan tanda-tanda adanya *counterproductive work behavior* (Astuty & Danupranata, 2021). CWB sebagai perilaku di mana bertolak belakang dengan integritas perusahaan sehingga diperlukan pengelolaan dengan serius salah satunya dengan memperhatikan tingkatan stres kerja karyawan hingga bisa meminimalisir perilaku menyimpang tersebut. Maka H5 = Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Counterproductive work behavior*.

### **Stres Kerja dan Counterproduction Work Behaviora yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Penelitian dari Prayogi et al. (2019) dengan judul Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan hasil kepuasan kerja tidak dapat memediasi *Work life balance* terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja. Kemudian untuk penelitian yang dilakukan oleh Ulfa dan Idris (2019) tentang Pengaruh Persepsi Eksternal Prestise

Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Banda Aceh menyatakan hasil bahwa hasil dalam penelitian ini menyebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara partial Persepsi Eksternal Prestise terhadap perilaku menyimpang.

Stres sebagai perasaan psikologis di mana merugikan karyawan maupun perusahaan. Stres dapat dipicu dengan kurangnya kontrol emosi pada diri sendiri, ketidaknyamanan pada lingkungan kerja, tekanan yang besar dari dalam maupun dari luar karyawan dan lain sebagainya. Kepuasan kerja sebagai perasaan di mana dirasakan oleh karyawan terkait pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja bisa terjadi karena *sistem* reward dan penggajian, sikap pemimpin terhadap bawahan, perubahan yang dilakukan perusahaan, lingkungan kerja, dll. Sedangkan *counterproductive work behavior* yaitu suatu perilaku penyimpangan yang melanggar norma-norma budaya perusahaan. *Counterproductive work behavior* bisa diakibatkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja, stres kerja, tekanan kerja dll (Oktaviyanto, 2019).

Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, merasa kecewa terhadap atasan, tidak cocok dengan lingkungan kerjanya, atau bahkan memiliki masalah dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat mengakibatkan adanya stres kerja yang cukup tinggi. Jika karyawan tersebut merasakan stres yang cukup tinggi disimpulkan kepuasan dalam bekerja di mana dialami pekerja menurun.

Kepuasan kerja yang tinggi tentu akan menekan *counterproductive work behavior* karena karyawan merasa cocok dengan lingkungan kerjanya. Ketika pekerja sedang stres tinggi maka tingkat *counterproductive work behavior*, namun ketika ditambahkan kepuasan kerja menjadi variabel mediasinya maka pengaruh stres kerja terhadap *counterproductive work behavior* menjadi rendah. Sehingga disimpulkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan pengaruh stres kerja terhadap *counterproductive work behavior*. Maka H6 = Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Counterproduction Work Behavior*.

### **Work Family Conflict dan Counterproduction Work Behavior yang Dimediasi Kepuasan Kerja**

Menurut dewi et al. (2018) yang meneliti tentang *work family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menyatakan hasil kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh diantara *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Sementara itu salah satu pemicu adanya *counterproductive work behavior* menurut Blanchard & Henle adalah *job stressor* (*work family conflict*, *role conflict*, ambiguitas peran & beban kerja) dan sanksi organisasi (Hardiani, 2020). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *work family conflict* dapat mempengaruhi *counterproductive work behavior*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuty dan Danupranata (2021) tentang pengujian model hubungan kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja ditinjau dari karakteristik demografi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Seseorang yang

mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dapat diprediksi cenderung menunjukkan *counterproductive work behavior* di tempat kerja dan sebaliknya jika merasa puas dan nyaman maka karyawan tersebut tidak akan menunjukkan tanda-tanda adanya *counterproductive work*. Dengan adanya hal hubungan keterkaitan tersebut, kepuasan kerja diharapkan mampu untuk memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap *counterproductive work behavior*. Maka H7: Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Hubungan Antara *Work family conflict* Dengan *Counterproduction Work Behavior*. Penelitian

### 3. Metode Penelitian

Penelitian berbentuk kuantitatif dikarenakan data berbentuk angka serta statistik yang digunakan untuk menganalisisnya (Sugiono, 2010). Adapun lokasi serta waktu yakni diperusahaan air minum dalam kemasan yaitu CV Tirta Makmur Ungaran, Jl. Diponegoro No.263, Ungaran Barat, Kab.Semarang, Jawa Tengah 50512 yang dilaksanakan dari Januari hingga April 2022.

Populasi yakni seluruh aspek berupa objek ber kriteria khusus yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiono, 2010). Populasi penelitian berikut yakni 100 pegawai CV Tirta Makmur Ungaran pada tahun 2022. Sementara sampel merupakan bagian dari karakteristik dipopulasi, ataupun bagian kecil populasi yang dipilih bisa mewakilkan populasi (Siyoto & Sodik, 2015). Sampel berjenis sampel jenuh, yakni seluruh pegawai CV Tirta Makmur Ungaran yakni 100 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dengan menggunakan kuesioner atau teknik mendapatkan data lewat pemberian sekumpulan pertanyaan untuk respondennya (Sugiyono, 2012).

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analisis jalur sebagai penjabaran analisis regresi linier berganda, guna menghitung hubungannya kausalitas diantara variabel diteori (Ghozali, 2018). Digunakan untuk menguji pengaruh *intervening variable*. Pengujian hipotesis mediasi penelitian menggunakan uji sobel. Adapun model persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.Z + \varepsilon$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y merupakan *Counterproductive work behavior* (CWB),  $\beta_0$  adalah Konstanta dari persamaan regresi,  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  merupakan Konstanta dari variabel independent,  $\beta_3$  mewakili Konstanta dari variabel *intervening*, Stres Kerja (X1), *Work family conflict* (X2), Kepuasan Kerja (Z), sementara  $\varepsilon$  merupakan residual atau *prediction error*

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1. Hasil penelitian

Penelitian dilaksanakan di CV Tirta Makmur Ungaran, dengan penyebaran kuesioner pada 100 responden karyawan. Tiap responden ini mempunyai perbedaan sifat dan

karakter. Maka disini akan dibuat beberapa kriteria karyawan. Dibawah ini merupakan data respondennya dalam beberapa kriteria:

Tabel 2. Karakteristik responden

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin			
1.	Laki-laki	46	46%
2.	Perempuan	54	54%
Usia (Tahun)			
1.	20-25	28	28%
2.	26-30	31	31%
3.	31-35	23	23%
4.	> 35	18	18%
Pendidikan			
1.	Sekolah Dasar (SD)	5	5%
2.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	16	16%
3.	Sekolah Menengah Akhir (SMA)	45	45%
4.	Diploma	15	15%
5.	Strata 1 (S1)	17	17%
6.	Strata 2 (S2)	2	2%
Status perkawinan			
1.	Menikah	66	66%
2.	Belum Menikah	34	34%
Lama Bekerja (Tahun)			
1.	1-5	48	48%
2.	6-10	35	35%
3.	11-15	12	12%
4.	>16	5	5%
Total		100	100%

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan	Koefisien	Std.Error	t	Sig.	Hipotesis
Dependen Variabele: <i>Counterproductive work behaviour</i>					
(Constant)	10,715	2,291	4,678	,000	
Stres Kerja	,183	,087	2,103	,038	H1 diterima
Work Family Conflict	,180	,056	3,180	,002	H2 diterima
Kepuasan Kerja	-,402	,095	-4,235	,000	H5 diterima
Dependen variable: kepuasan kerja					
(Constant)	20,202	1,340	15,079	,000	
Stres Kerja	-,271	,089	-3,053	,003	H3 diterima
Work Family Conflict	,106	,059	1,789	,077	H4 ditolak
Pengaruh tidak langsung, menggunakan sobel test					
Stres Kerja			2,471	0,013	H6 diterima
Work Family Conflict			-1,653	0,098	H ditolakan

## 4.2. Pembahasan

### Stres Kerja terhadap Counterproductive work behavior (CWB)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Artinya semakin bertambahnya stres kerja

maka akan mengakibatkan peningkatan *counterproductive work behavior*. Hasil ini selaras dengan penelitian Mulyadi (2017) dan Nugraheni & Wahyuni (2017) dan Pradana (2018) jika stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *counterproductive work behavior*.

Stres merupakan suatu kondisi emosional seseorang yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan individu, stres juga dapat menimbulkan ancaman dan tekanan baik psikologis maupun fisik yang bisa dilihat dari tingkah laku maupun pemikiran. Seseorang yang sedang mengalami stres kerja cenderung melakukan tindakan yang merugikan. Menurut Purnasari Anggoro & Suhariadi (2007) tindakan yang merugikan tersebut dapat berupa mencuri, merusak, dan sebagainya, perilaku yang tidak berdasar dari SOP, ketidakhadiran atau keterlambatan tanpa alasan dan lain-lain. Perilaku-perilaku tersebut mencerminkan perilaku kontra produktif atau *counterproductive work behavior*. Maka dari itu, stres dapat mempengaruhi *counterproductive work behavior*.

### **Work family conflict terhadap Counterproductive work behavior (CWB)**

Hasil pengujian menunjukkan variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Artinya jika bertambahnya *work family conflict* maka akan mengakibatkan peningkatan *counterproductive work behavior*. Selaras dengan Fridayanti (2020) dan Hardiani (2020) jika *work family conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap *counterproductive work behavior*.

Salah satu pemicu adanya *counterproductive work behavior* menurut Blanchard & Henle (2008) dalam Hardiani (2020) adalah *job stressor* (*work family conflict*, *role conflict*, ambiguitas peran & beban kerja) dan sanksi organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini dimana *work family conflict* dapat mempengaruhi *counterproductive work behavior*.

### **Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bertambahnya stres kerja dari karyawan CV Tirta Makmur menurunkan tingkat kepuasan kerjanya. Selaras dengan penelitian Yasa & Dewi (2018) serta Shofiah et al. (2017) jika stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres karyawan diakibatkan lingkungan perusahaan berpengaruh pada kinerjanya serta kepuasan kerjanya. Suatu perusahaan harus meningkatkan mutu lingkungan organisasional dan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif hingga karyawan bisa meningkatkan intensitas kerjanya dan kepuasan kerja itu sendiri (Ariana & Riana, 2016). Sejalan dengan pemaparan tersebut, stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Work family conflict terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji menunjukkan *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya yakni meskipun karyawan CV Tirta Makmur mengalami *WFC* tentu tidak akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Pengaruh *WFC* bisa dari faktor

lainnya misal kebutuhan finansial yang mendesak dan faktor status perkawinan responden itu sendiri. Jika seseorang memiliki kondisi finansial yang mendesak apapun kondisi di dalam rumah maupun di luar dari pekerjaan tidak diperkenankan mempengaruhi pekerjaan para karyawan tersebut. Tentunya sikap profesionalisme sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Faktor status perkawinan juga mungkin saja mempengaruhi penelitian ini. Karena karyawan di CV Tirta Makmur yang belum menikah juga tinggi yakni sebesar 34%, tentunya masalah yang ditanggungpun juga akan berbeda. Meskipun jumlah karyawan yang sudah menikah lebih besar yaitu 66%, maka kembali lagi kepada sikap profesionalisme yang dituntut perusahaan di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Yuwono et al., (2020) jika *WFC* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Kepuasan Kerja terhadap Counterproductive work behavior**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja bertambah bisa menurunkan *counterproductive work behavior*. Selaras pada penelitian Astuty & Danupranata (2021) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *counterproductive work behavior*.

Seseorang yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dapat diprediksi cenderung menunjukkan *counterproductive work behavior* di tempat kerja dan sebaliknya jika merasa puas dan nyaman maka karyawan tersebut tidak akan menunjukkan tanda-tanda adanya *counterproductive work behavior* (Astuty & Danupranata, 2021). *CWB* sebagai perilaku dimana bertolak belakang dengan integritas perusahaan sehingga diperlukan pengelolaan dengan serius salah satunya dengan memperhatikan tingkatan stres kerja karyawan hingga bisa meminimalisir perilaku menyimpang tersebut.

### **Stres Kerja terhadap Counterproduction Work Behavior Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dalam memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *counterproductive work behavior*. Hasil ini selaras dengan penelitian (Ulfa & Idris, 2019) jika kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap perilaku menyimpang. Dan dari Oktaviyanto (2019) jika kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan *workplace deviant behavior*.

Stres sebagai perasaan psikologis dimana merugikan karyawan maupun perusahaan. Stres dapat dipicu dengan kurangnya kontrol emosi pada diri sendiri, ketidaknyamanan pada lingkungan kerja, tekanan yang besar dari dalam maupun dari luar karyawan dan lain sebagainya. Kepuasan kerja sebagai perasaan dimana dirasakan oleh karyawan terkait pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja bisa terjadi karena *sistem* reward dan penggajian, sikap pemimpin terhadap bawahan, perubahan yang dilakukan perusahaan, lingkungan kerja, dll. Sedangkan *counterproductive work behavior* yaitu suatu perilaku penyimpangan yang melanggar norma-norma budaya perusahaan. *Counterproductive work behavior* bisa diakibatkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja, stres kerja, tekanan kerja dll (Oktaviyanto, 2019).

Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, merasa kecewa terhadap atasan, tidak cocok dengan lingkungan kerjanya, atau bahkan memiliki masalah dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat mengakibatkan adanya stres kerja yang cukup tinggi. Jika karyawan tersebut merasakan stres yang cukup tinggi disimpulkan kepuasan dalam bekerja dimana dialami pekerja menurun. Kepuasan kerja yang tinggi tentu akan menekan *counterproductive work behavior* karena karyawan merasa cocok dengan lingkungan kerjanya. Ketika pekerja sedang stres tinggi maka tingkat *counterproductive work behavior*, namun ketika ditambahkan kepuasan kerja menjadi variabel mediasinya maka pengaruh stres kerja terhadap *counterproductive work behavior* menjadi rendah. Sehingga disimpulkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan pengaruh stres kerja terhadap *counterproductive work behavior*.

### **Work family conflict terhadap Counterproduction Work Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *counterproductive work behavior*. Hasil ini selaras dengan penelitian Dewi et al. (2018) jika kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap *workplace deviant behavior*.

*WFC* adalah kondisi dimana seorang karyawan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya di kantornya serta sisi lain memberikan perhatian terhadap keluarganya, hingga kesulitan membedakan diantara pekerjaan mengganggu keluarganya atau keluarga mengganggu pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut (Oktaviyanto, 2019) *counterproductive work behavior* yaitu suatu perilaku penyimpangan yang melanggar norma-norma budaya perusahaan. *Counterproductive work behavior* bisa diakibatkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja, stres kerja, tekanan kerja dll.

Seseorang yang mengalami *work family conflict* bisa saja melakukan perilaku yang menyimpang di tempat kerja karena Salah satu pemicu adanya *counterproductive work behavior* menurut Blanchard & Henle (2008) dalam Hardiani (2020) adalah *job stressor* (*work family conflict*, *role conflict*, ambiguitas peran & beban kerja) dan sanksi organisasi.

Jika seorang mengalami *WFC* tidak akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerjanya. Kemungkinan terdapat faktor pendorong lainnya misal desakan ekonomi yang mengharuskan seseorang bekerja secara profesional. Ini berarti segala konflik yang ada tidak diperkenankan mempengaruhi kinerja dan motivasinya karyawan itu sendiri (Yuwono et al., 2020). Jika kepuasan dijadikan variabel mediasi hubungan antara *WFC* dengan *CWB* tentu tidak mampu karena bertolak belakang dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan tersebut.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *counterproductive work behavior*. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *counterproductive work behavior*. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *counterproductive work behavior*

## Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih, kepada pihak-pihak yang telah membantu penelitian dan penyelesaian penulisan naskah.

## Referensi

- Afrilia, L. D. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work--family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810.
- Angger Pratopo, R., Suprayitno, & Lamidi. (2017). Pengaruh Work–Family Conflict, Keadilan Prosedural Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 31–39.
- Anggoro, I. P., & Suhariadi, F. (2007). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(38–48), 1–11.
- Arfah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang dan Organizational Citizenshipbehavior. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 18(2005), 10–19.
- Ariana, I., & Riana, I. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 255105.
- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 1895. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i07.p05>
- Astuty, I., & Danupranata, G. (2021). Pengujian Model Hubungan Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Ditinjau dari Karakteristik Demografi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(1).
- BPS. (2020). *Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Pekerjaan Utama 1986 - 2020 No . Status Pekerjaan Utama*.
- Dewi, K., Magdalena Minarsih, M., & Hadi Wahyono, E. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

- Karyawan Wanita dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 4. [https://doi.org/10.2504/kds.29.162\\_2](https://doi.org/10.2504/kds.29.162_2)
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285.
- Fridayanti, H. (2020). *Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Stres dan Counterproductive Work Behaviour Pengelola Kepegawaian Di Kementerian Kesehatan dengan Locus of Control Sebagai Pemoderasi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hardiani, W. A. A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 5(1), 651–668.
- Mulyadi. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek* (Vol. 5, Issue 1983).
- Nugraheni, H., & Wahyuni, S. (2017). Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 49. <https://doi.org/10.20961/jbm.v16i2.4090>
- Nurlette, S. C. S. (2019). *Pengaruh Neuroticism Terhadap Pengaruh Neuroticism Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif di Instansi X*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Oktaviyanto, A. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Workplace Deviant Behaviour Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perguruan Tinggi Swasta dengan Sampel Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Pariyanti, E., & Rinnanik. (2020). Jurnal Bisnis dan Ekonomi Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 179–190.
- Pradana, R. G. (2018). *Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT Kutai Timber Indonesia*. Universitas Jember.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putri, R. H. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga ( Work Family Conflict ) Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Jajaran Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta ) Program Studi Magister Manajemen*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Shofiah, I., Sunuharyo, B., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver Pt Citra Perdana

- Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 171–177.
- Sholikhah, Andriani, M., & Aminah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 106–129. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.06>
- Sihite, R., & Arianto, Y. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia , Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, IV(01), 142–155.
- Siyoto, S., & Sodik, M. ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); Pertama). Literasi Media Publishing.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- 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. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 3(3), 100–111. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>
- Ulfa, S., & Idris, S. (2019). Pengaruh Persepsi Eksternal Prestise Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(4), 715–732.
- Vasan, M. (2018). Impact of job stress on job satisfaction among the pharmaceutical sales representatives. *Research Journal of Pharmacy and Technology*, 11(9), 3759–3764. <https://doi.org/10.5958/0974-360X.2018.00688.1>
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga*. 4(1), 221–228.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 524–540.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 2(3).