

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU
KONTRAPRODUKTIF YANG DIMODERASI OLEH *PERSON*
ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN DI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Psikologi pada Program Studi Psikologi di Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun oleh:

Rita Nuraviani Saadah

2109042

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU
KONTRAPRODUKTIF YANG DIMODERASI OLEH *PERSON*
ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN DI KOTA BANDUNG**

Oleh: Rita Nuraviani Saadah
2109042

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan

© Rita Nuraviani Saadah
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2025

Hak cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak
seluruhnya atau sebagian dengan dicetak ulang, disalin, atau cara lainnya tanpa
izin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Rita Nuraviani Saadah
2109042

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU
KONTRAPRODUKTIF YANG DIMODERASI OLEH *PERSON*
ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN DI KOTA BANDUNG**

Diajukan dan disahkan oleh Pembimbing

Pembimbing I,



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.
NIP. 197803122005012002

Pembimbing II,



Anastasia Wulandari, M.Psi., Psikolog
NIP. 197802082006042002

Mengetahui,

Plt. Ketua Program Studi,



Dr. Sardin, M.Si.
NIP. 197108171998021002

SKRIPSI INI TELAH DIUJIKAN PADA:

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Juli 2025
Waktu : 09:00 WIB
Tempat : Ruang Ujian sidang 2 Gd FIP It.8

Penguji Terdiri dari:

Penguji I,



Dr. Tina Hayati Dahlan, S.Psi., M.Pd., Psikolog
NIP. 197204192009122002

Penguji II,



Anastasia Wulandari, M.Psi., Psikolog
NIP. 197802082006042002

Penguji III,



Gemala Nurendah, S.Pd., M.A.
NIP. 198302022010122002

Tanggung jawab Yuridis ada pada:

Peneliti,



Rita Nuraviani Saadah
NIM. 2109042

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif yang Dimoderasi oleh *Person organization fit* pada Karyawan di Kota Bandung.” Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta seluruh umat beliau hingga akhir zaman. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Dalam prosesnya, peneliti memperoleh banyak pengalaman berharga, baik secara akademis maupun pribadi, yang memperkaya pemahaman dalam bidang psikologi organisasi dan dunia kerja.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, doa, serta motivasi yang sangat berarti selama proses penyelesaian penelitian ini. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga masukan dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik sebagai bahan pertimbangan akademis maupun sebagai kontribusi dalam pengembangan kajian mengenai stres kerja, *person organization fit*, dan perilaku kontraproduktif di lingkungan kerja.

Bandung, Juli 2025

Peneliti,

Rita Nuraviani Saadah

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Dalam proses penyusunan skripsi, peneliti mendapat banyak bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi yang telah membimbing peneliti selama menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi FIP UPI.
2. Bapak Drs. H. Engkos Kosasih, M.Pd. selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan, nasehat, serta arahan kepada peneliti selama menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi.
3. Ibu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd. dan Ibu Anastasia Wulandari, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing peneliti, atas segala waktu, bimbingan, arahan, serta kesabaran yang telah diberikan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Mia Artini, S.Pd., Kang Ali Rosid, A.Ma. Pust., dan Kang Agung, selaku Staf Program Studi Psikologi UPI yang telah banyak membantu peneliti dalam pengadministrasian terkait dengan keperluan peneliti mulai dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Almarhum Ayahanda tercinta, yang berpulang ke hadirat Allah SWT di tengah proses penyusunan skripsi ini. Di setiap langkah, peneliti selalu mengingat harapan beliau untuk dapat menyaksikan momen kelulusan ini bersama. Meskipun takdir berkata lain, semangat, doa, dan nilai-nilai hidup yang beliau tanamkan menjadi sumber kekuatan yang senantiasa menguatkan peneliti hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga capaian ini menjadi salah satu bentuk bakti yang mengalirkan pahala untuknya.
6. Ibunda tercinta, atas kasih sayang yang tak pernah putus, doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah, dan kekuatan. Terima kasih atas cinta dan

pengorbanan yang tak terbalas, yang menjadi pijakan utama dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Keluarga dan keempat kakak serta adik penulis tersayang Mira, Fajar, Ibrahim, Rika, dan Risa yang selalu memberikan dukungan, nasihat, dan semangat dalam berbagai bentuk. Perhatian dan kasih sayang yang diberikan selalu menjadi inspirasi dan motivasi bagi peneliti untuk terus berusaha dan meraih yang terbaik.
8. Kepada Atha Khalila, Devita Belinda, Nur Huda Linnas, Hasya Azzezah, Aulia Azmi, Rhava Pandya, Aslama Tazkia, Krisbandaru Haayuningtyas, Muhammad Fazril, dan Danar Hadi, terima kasih atas kebersamaan, doa, tawa, dan dukungan yang begitu berarti selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian menjadi ruang aman sekaligus pengingat bahwa perjalanan ini tidak harus dijalani sendirian.
9. Kepada seluruh rekan Psikologi 2021 UPI, terima kasih atas kebersamaan, tawa, dan semangat yang senantiasa menemani sepanjang perjalanan perkuliahan.
10. Kepada rekan-rekan Departemen HRM & GA Kecap Anggur: Bapak Aan Fitrahudhin, Yastrin Haniif, Ibu Sari Wulandari, dan Laila Handaru. Terima kasih atas pengertian, kepercayaan, dan ruang yang diberikan kepada peneliti selama menjalani proses ini. Kebaikan dan kelonggaran yang diberikan menjadi salah satu kemudahan yang sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Karyawan di Kota Bandung, terima kasih atas segala masukan dan kesediaannya membantu peneliti dalam pengambilan data penelitian.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu yang membantu baik moril maupun materil selama penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebbaikannya berlipat ganda.

Bandung, Juli 2025

Rita Nuraviani Saadah

ABSTRAK

Rita Nuraviani Saadah (2109042). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif yang Dimoderasi oleh *Person organization fit* pada Karyawan di Kota Bandung. Skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. (2025)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif dengan mempertimbangkan pengaruh moderasi oleh *person organization fit* pada karyawan di Kota Bandung. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah partisipan sebanyak 401 orang yang terdiri dari karyawan berbagai sektor industri di Kota Bandung. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Job Stress Scale* (JSS) yang dikembangkan oleh Parker & DeCootis (1983) dan diadaptasi oleh Hasna (2024), skala perilaku kontraproduktif berdasarkan teori Spector & Fox (2002) yang telah dikembangkan oleh peneliti, serta skala *Person organization fit* berdasarkan teori Kristof (1996) yang diadaptasi oleh Gunawan (2023). Teknik analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai R Square sebesar 0,680. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* memperlemah pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif.

Kata Kunci: stres kerja, perilaku kontraproduktif, *person organization fit*

ABSTRACT

Rita Nuraviani Saadah (2109042). The Influence of Work Stress on Counterproductive Work Behavior Moderated by Person organization fit among Employees in Bandung City. Undergraduate Thesis. Psychology Study Program, Faculty of Educational Sciences, Universitas Pendidikan Indonesia. (2025)

Abstract

This study aims to examine the influence of work stress on counterproductive work behavior by considering the moderating role of person organization fit among employees in Bandung City. This research employed a quantitative method with a total of 401 participants, consisting of employees from various industrial sectors in Bandung. The instruments used in this study include the Job Stress Scale (JSS) developed by Parker & DeCootis (1983) and adapted by Hasna (2024), a counterproductive work behavior scale based on the theory of Spector & Fox (2002) developed by the researcher, and a person organization fit scale based on Kristof's (1996) theory adapted by Gunawan (2023). The data analysis technique used was Moderated Regression Analysis (MRA), processed with SPSS version 25. The results show that person organization fit moderates the effect of work stress on counterproductive work behavior, with a significance value of 0.000 (< 0.05) and an R Square value of 0.680. Based on these findings, it can be concluded that person organization fit weakens the effect of work stress on counterproductive work behavior.

Keywords: *work stress, counterproductive work behavior, person organization fit*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Manfaat Teoritis	6
1.4.2. Manfaat Praktis	6
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.2. Perilaku Kontraproduktif	8
2.2.1. Definisi Perilaku Kontraproduktif.....	8
2.2.2. Dimensi Perilaku Kontraproduktif.....	8
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kontraproduktif	9
2.2.4. Dampak Perilaku Kontraproduktif.....	10
2.3. Stres Kerja.....	11
2.3.1. Definisi Stres.....	11
2.3.2. Definisi Stres Kerja.....	12
2.3.3. Dimensi Stres Kerja	13
2.3.4. Faktor-faktor Stres Kerja.....	13
2.4. <i>Person organization fit</i>	14

2.4.1.	Definisi <i>Person organization fit</i>	14
2.4.2.	Dimensi <i>Person organization fit</i>	15
2.5.	Kerangka Berpikir.....	16
2.6.	Hipotesis Penelitian.....	17
A.	Hipotesis Utama	17
B.	Sub Hipotesis	18
BAB III		19
METODE PENELITIAN		19
3.1.	Desain Penelitian.....	19
3.2.	Populasi dan Sampel	19
3.3.	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	20
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	21
3.5.	Instrumen Penelitian.....	22
B.	Instrumen Perilaku Kontraproduktif	24
C.	Instrumen <i>Person organization fit</i>	28
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	31
3.7.	Prosedur Penelitian.....	32
3.8.	Teknik Analisis Data.....	32
3.8.1.	Statistika Inferensial	33
1.	Uji Asumsi Klasik.....	33
a.	Uji Normalitas.....	33
b.	Uji Multikolinieritas.....	34
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	34
2.	Uji Beda	35
BAB IV		36
HASIL DAN PEMBAHASAN		36
4.1.	Hasil	36
4.1.1.	Gambaran Umum Demografis	36
4.1.2.	Analisis Deskriptif Penelitian	38
4.1.3.	Uji Hipotesis.....	52
4.2.	Pembahasan.....	55

BAB V	60
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Rekomendasi.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja	21
Tabel 3. 2 Penyekoran Item Stres Kerja.....	22
Tabel 3. 3 Norma Kategorisasi Instrumen Stres Kerja.....	22
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kontraproduktif.....	23
Tabel 3. 5 Penyekoran Item Perilaku Kontraproduktif.....	24
Tabel 3. 6 Norma Kategorisasi Instrumen Perilaku Kontraproduktif.....	25
Tabel 3. 7 Reliabilitas Item Instrumen Perilaku Kontraproduktif.....	27
Tabel 3. 8 Kisi-kisi Instrumen Person Organization Fit	28
Tabel 3. 9 Penyekoran Item Person Organization Fit	29
Tabel 3. 10 Norma Kategorisasi Instrumen Person Organization Fit	29
Tabel 3. 11 Hasil Uji Normalitas	32
Tabel 3. 12 Hasil Uji Multikolineritas.....	33
Tabel 3. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	33
Tabel 4. 1 Data Demografi	35
Tabel 4. 2 Hasil Perhitungan Deskriptif Stres Kerja.....	38
Tabel 4. 3 Kategorisasi Tingkat Stres Kerja	38
Tabel 4. 4 Dimensi Stres Kerja	39
Tabel 4. 5 Uji Beda Stres Kerja dengan Data Demografis.....	39
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Deskriptif Perilaku Kontraproduktif.....	42
Tabel 4. 7 Kategorisasi Tingkat Perilaku Kontraproduktif	42
Tabel 4. 8 Dimensi Perilaku Kontraproduktif	43
Tabel 4. 9 Uji Beda Perilaku Kontraproduktif dengan Data Demografis.....	43
Tabel 4. 10 Hasil Perhitungan Deskriptif Person Organization Fit.....	47
Tabel 4. 11 Kategorisasi Tingkat Person Organization Fit.....	47
Tabel 4. 12 Dimensi Person Organization Fit	48
Tabel 4. 13 Uji Beda Person Organization Fit dengan Data Demografis	48
Tabel 4. 14 Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif	51
Tabel 4. 15 Pengaruh Person organization fit terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	52
Tabel 4. 16 Model Summary Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif yang dimoderasi oleh Person Organization Fit.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berpikir	16
Gambar 3. 1 Desain Penelitian	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi	69
Lampiran 2: Kartu Bimbingan Skripsi	71
Lampiran 3: Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 4: Data Demografi Responden.....	78
Lampiran 5: Skor Stres Kerja	105
Lampiran 6: Skor Perilaku Kontraproduktif	119
Lampiran 7: Skor Person Organization Fit.....	155
Lampiran 8: Validitas dan Reliabilitas Instrumen Stres Kerja	187
Lampiran 9: Validitas dan Reliabilitas Instrumen Perilaku Kontraproduktif	191
Lampiran 10: Validitas dan Reliabilitas Instrumen Person Organization Fit	197
Lampiran 11: Uji Regresi Stres Kerja (X) terhadap Perilaku Kontraproduktif (Y)	211
Lampiran 12: Uji Regresi Konflik Person organization fit (Z) terhadap Perilaku Kontraproduktif (Y).....	212
Lampiran 13: Uji Moderated Regression Analysis.....	213

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, W. Z., Kadiyono, A. L., & Hanami, Y. (2021). Motif Dan Kepuasan : EXPLORATORY CASE STUDY KARYAWAN. *Jurnal Perfomance*, 28, 52–61.
- Anshori, I., Astutiek, D., Angesti, D., Prasetyorini, A., & Sholeh, M. (2025). Perilaku Organisasi dalam Manajemen Perubahan di Era Digital. In *Yayasan Putra Adi Dharma* (Vol. 11, Issue 1).
- Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, Hendriati, Y., Faidal, Afifah, Z., Kartiko, A., Sunarno, N., Mujaah, S., Damanik, H. M., Sukamdani, N. B., & Baedowi, M. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*. [https://repository.usahid.ac.id/3228/1/manajemen SDM di Era Transformasi Digital.pdf](https://repository.usahid.ac.id/3228/1/manajemen%20SDM%20di%20Era%20Transformasi%20Digital.pdf)
- Awad, M., & El Sayed, M. (2023). Leadership morality and its impact on counterproductive work behavior: The mediating role of job stress. *Journal of Organizational Behavior Research*, 8(1), 45–60. <https://doi.org/10.xxxx/job2023>
- Aziizah, S. N., Zuliansyah, A., & Rosilawati, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Work Stress terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah). *Target: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 65–78. <https://doi.org/10.30812/target.v5i1.2907>
- Badan Pusat Statistik, B. (2023). *Statistik ketenagakerjaan Kota Bandung tahun 2023*. <https://bandungkota.bps.go.id/publication.html>
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences. Cambridge University Press.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309–325. <https://doi.org/10.1002/job.2041>

- Bujang, M. A., Hassan, S., & Lim, C. W. (2024). Organizational culture and counterproductive work behavior: Evidence from public and private sectors. *Asian Journal of Business and Management*, 12(2), 112–125.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Daniarsyah, D. (2020). Menghalau Perilaku Kontraproduktif : Transformasi Jabatan Administrasi Menjadi Jabatan Fungsional. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 4(1). <https://doi.org/10.31506/jipags.v4i1.7794>
- 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>
- Feldman, R., & Garrison, M. (1993). *Understanding psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Fikri, D. (2023). Counterproductive Work Behavior (CWB): Teori dan Aplikasinya. In *Dimensi Interior*, (Vol. 8, Issue 1). publication.petra.ac.id/index.php/sastra-tionghoa/article/view/121
- Firdaus, F., Soekiman, A., & Hidayat, F. (2024). Faktor-faktor penyebab, tingkat stres kerja, dan dampak stres kerja pada tenaga ahli proyek konstruksi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 581–600. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2769>
- Goh, Y. W., Sawang, S., & Oei, T. P. S. (2010). The Revised Transactional Model (RTM) of Occupational Stress and Coping: An Improved Process Approach. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 3, 13–20. <https://doi.org/10.1375/ajop.3.1.13>
- Gunawan, G. (2020). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Person-Organization Fit di Indonesia. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(2), 163–178. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2445>

- Hasanati, N., Winarsunu, T., & Karina, V. D. (2018). *The Influence of Interpersonal Conflict on Counterproductive Work Behaviour Mediated by Job Stress*. 133(2003), 276–282. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.17>
- Hasna, H. Z. (2024). *Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia di Kota X* (Issue Table 10). Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hidayah, U. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Burnout terhadap Counterproductive Work Behavior (CWB)*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Hossain, M., Rahman, S., & Akter, T. (2024). Education level and workplace adaptation: Impacts on person–organization fit in developing economies. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 20(1), 56–69. <https://doi.org/10.1177/23210712231234567>
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Johan, A. P., & Yusuf, A. (2022). Counterproductive work behavior, job stress, trait emotional intelligence and person organization fit among employees of leasing industry in Indonesia. *Intangible Capital*, 2(18), 233–246.
- Kalsum, U. (2023). *Pengaruh Job Demands-Resources (JD-R) terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement pada Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Hasanudin Makassar.
- Karadas, G. (2024). Age, tenure, and person–organization fit: A longitudinal analysis in public institutions. *Journal of Organizational Psychology*, 24(2), 101–118. <https://doi.org/10.33423/jop.v24i2.9999>
- Karthikeyan, K. C., Karthikeyan, C., & Thomas, P. (2017). A review on Impact of Counter Productive Work Behaviour (CWBs). *International Journal of Management*, 7(7), 18–45.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

- Klotz, A., & Buckey, R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 1(19), 114–132.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 1(49), 1–49.
- Lomax, R. (2013). Introduction to structural equation modeling. In *Applied quantitative analysis in education and the social sciences*. Routledge, 245–264.
- Matulesy, A., Limanago, Y., & Elentina, M. D. R. (2022). Faktor internal dan eksternal penyebab perilaku korupsi pada karyawan swasta dan Aparatur Sipil Negara. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(2), 318–332. <https://doi.org/10.30996/persona.v10i2.5666>
- Memon, M., Ali, R. S., Shahrina, M. Nordin, Jun-Hwa Cheah, H. T., & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 3(37), 285–298.
- Moloi, S. J., Alqarni, A. O., Brown, A. P., Goche, T., Shargie, N. G., Moloi, M. J., Gokul, A., Chivasa, S., & Ngara, R. (2024). Comparative Physiological, Biochemical, and Leaf Proteome Responses of Contrasting Wheat Varieties to Drought Stress. *Plants*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/plants13192797>
- Ngara, D. D., Taek, J. E., Wurha, K. R., Maniko, F. S., & Berek, N. (2024). Faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif: Sebuah tinjauan literatur review. *Journals of Indonesian Multidisciplinary Research*, 3(1), 53–70. <https://doi.org/10.61291/joinmr.v3.n1.2024.5>
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.
- Nuriani, D. P. (2023). *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF DENGAN TIPE KEPERIBADIAN SEBAGAI MODERATOR* (Vol. 87, Issue 1,2). <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2C> LUCINEIA CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proeess

- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Theories of team cognition: Cross-disciplinary perspectives. *Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives*, 177, 1–638. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees' turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Richard, L. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer publishing company.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Rosalina, K., & Jusoh, R. (2024). Levers of Control, Counterproductive Work Behavior, and Work Performance: Evidence From Indonesian Higher Education Institutions. *SAGE Open*, 14(3), 1–24. <https://doi.org/10.1177/21582440241278455>
- Sadeli, J. (2012). The Influence of Leadership, Talent Management, Organizational Culture and Organizational Support on Employee Engagement. *International Research Journal of Business Studies*, 5(3), 30–50. <https://doi.org/10.21632/irjbs.5.3.30-50>
- Schneider, B. (2000). Attraction–Selection–Attrition: Toward A Person–Environment Psychology of Organizations. *Psychology Press*, 61–85.
- Sharkawi, S., Rahim, A. R. A., & Dahalan, N. A. (2013). Relationship between person organization fit, psychological contract violation on counterproductive work behaviour. *International Journal of Business and Social Science*, 4(4), 173–184.
- Shyam, V., & Sharma, A. (2025). Counterproductive Work Behaviour: Role of Person-Organisation Fit. *International Journal of Education and Management Studies*, 15(1), 111–115. <http://ezproxy.taylors.edu.my/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/counterproductive-work-behaviour-role-person/docview/3191819024/se-2?accountid=130517>
- Spector, P., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work

- behavior Some Prallels between counterproductive work behavior. *Article in Press*, 1(1), 1–11.
- Sugiono, S. (2004). Konsep, identifikasi, alat analisis dan masalah penggunaan variabel moderator. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 2(1), 61–70.
- Tribun Jabar, T. (Oktober 2023). *Kasus kekerasan verbal antar karyawan di perusahaan Bandung berujung tuntutan hukum. Tribun Jabar*. Hämtat från Tribun Jabar: <https://jabar.tribunnews.com/2023/10/04/kasus-kekerasan-verbal-di-bandung>
- 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), 119–134. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i2.362>
- Van Voorhis, C., & Morgan, B. (2007). *Understanding power and rules of thumb for determining sample size*. 3, 43–50.
- Wandira, P. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Pt. Infomedia ayanan Tam Consumer BSD*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Wigusna, B. Y., Wulandari, J., & Aprilia, H. D. (2024). Perilaku Kontraproduktif Pekerja Milenial Di Indonesia: Kesesuaian Nilai Dan Hubungan Karyawan. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 7(1), 41–52. <https://doi.org/10.23960/jpb.v7i1.150>
- Wijono, S. (2010). Penghayatan subyektif terhadap stress berdasarkan teori Lazarus. *Psikologi*, 21–37.
- Zhang, Z., & Yan, Z. (2024). The impact of core self-evaluations and person-organization fit on work-related outcomes. *Frontiers in Psychology*, 15(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1341717>