

**HOW JOB STRESS CAN CAUSE EMPLOYEE DEVIANCE?
A SYSTEMATIC REVIEW**

**BAGAIMANA JOB STRESS DAPAT MENYEBABKAN
EMPLOYEE DEVIANCE?
SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS**

Arif Kresna Setiadi¹, Erna Setijanigrum², Listyorini Rarasingtyas³

^{1,2}Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga

³RSUD Dr. M. Soewandhi, Surabaya

arifkresna@gmail.com¹, erna.setijanigrum@fisip.unair.ac.id², listyorinir@gmail.com³

ABSTRACT

This systematic literature review examines the relationship between job stress and deviance workplace behavior by synthesizing findings from 12 empirical studies across diverse cultural and occupational contexts. The review investigates how job stress is conceptualized, its antecedents and sources, and its direct and indirect effects on various forms of deviance workplace behavior. The studies consistently define job stress as a negative psychological state resulting from an imbalance between work demands and coping resources. The evidence generally supports a positive relationship between job stress and deviance work behavior, with employees experiencing higher stress levels being more likely to engage in organizational, interpersonal, and customer-directed deviance. However, the strength of this relationship is contingent upon individual characteristics (e.g., grit, self-efficacy, regulatory focus) and contextual factors (e.g., person-organization fit, social support). Some studies also suggest potential mediating mechanisms, such as emotional exhaustion and moral disengagement, that can explain how stress translates into deviant behavior. This review contributes to a more nuanced understanding of the stress-deviance relationship, identifies key theoretical frameworks and boundary conditions, and offers practical implications for mitigating deviance workplace behavior by addressing workplace stressors.

Keywords: Job Stress, PRISMA, Systematic Review, Deviance Workplace Behavior.

ABSTRAK

Tinjauan literatur sistematis ini mengkaji hubungan antara *Job Stress* dan *Deviance Workplace Behavior* dengan mensintesis temuan dari 12 studi empiris di berbagai konteks budaya dan jenis pekerjaan. Tinjauannya adalah untuk menyelidiki bagaimana *job stress* didefinisikan, apa saja anteseden dan penyebabnya, serta efek langsung dan tidak langsungnya terhadap *deviance workplace behavior*. Studi-studi tersebut secara konsisten mendefinisikan *job stress* sebagai keadaan psikologis negatif yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya untuk menyelesaikannya. Bukti-bukti secara umum mendukung hubungan positif antara *job stress* dan *deviance workplace behavior*, dimana karyawan yang mengalami tingkat stres yang lebih tinggi cenderung terlibat dalam penyimpangan (*deviance*) yang diarahkan pada organisasi, interpersonal, dan pelanggan. Namun, kekuatan hubungan ini bergantung pada karakteristik individu (kegigihan, efikasi diri, fokus pada peraturan) dan faktor kontekstual (kesesuaian individu-organisasi, dukungan sosial). Beberapa studi juga menunjukkan potensi adanya mediasi, seperti *emotional exhaustion* dan *moral diengagement*, yang dapat menjelaskan bagaimana stres diterjemahkan menjadi perilaku *deviance*. Tinjauan ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih berwarna tentang hubungan antara *job stress* dan *deviance workplace behavior*, mengidentifikasi kerangka kerja teoritis, serta menawarkan implikasi praktis untuk memitigasi *deviance workplace behavior* dengan mengatasi stresor di tempat kerja.

Kata Kunci: Job Stress, PRISMA, Systematic Review, Deviance Workplace Behavior.

PENDAHULUAN

Tuntutan tempat kerja yang terus berkembang pesat secara signifikan membentuk kembali persepsi karyawan

tentang lingkungan kerja mereka selama beberapa dekade terakhir. Hal ini menyebabkan pergeseran tajam dalam cara individu mengatasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres

terkait pekerjaan telah muncul sebagai sumber stres yang paling umum dalam lingkungan bisnis saat ini yang serba cepat dan sangat kompetitif, dengan 79% individu melaporkan sering mengalami stres tersebut¹. Statistik yang mengkhawatirkan ini menggarisbawahi sifat permasalahan yang meluas dan dampaknya yang luas terhadap kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Janik & Ryszko (2023) mencirikan stres sebagai epidemi kesehatan yang meluas, yang menimpa tempat kerja kontemporer di Amerika, menyoroti kebutuhan mendesak bagi organisasi untuk mengatasi masalah ini dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mengurangi efek negatifnya. *Job stress*, yang didefinisikan sebagai stres yang timbul dari pekerjaan (Shin & Hur, 2021), telah menjadi tantangan yang umum dalam pengaturan kerja serta mempengaruhi karyawan di berbagai industri dan peran pekerjaan. Chen & Spector (1992) menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang jelas dan deskripsi pekerjaan yang terdefinisi dengan baik dalam mempromosikan lingkungan kerja yang sehat.

Penelitian menunjukkan bahwa kurangnya kejelasan mengenai peran kerja seseorang dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres dan berpotensi mendorong *deviance workplace behavior*. Banyak penelitian telah mengeksplorasi perilaku individu negatif yang menyimpang dari norma dan aturan yang ditetapkan dalam konstruk *deviance workplace behavior*, menjelaskan hubungan kompleks antara *job stress*, kepuasan kerja, dan *deviance behavior*. Selibuhnya, 39% karyawan dilaporkan mengalami perasaan terisolasi di lingkungan kerja mereka, statistik mengkhawatirkan ini menyoroti kebutuhan organisasi untuk menumbuhkan rasa memiliki dan dukungan di antara tenaga kerja mereka.

Perasaan terisolasi ini dapat memperparah *job stress* dan berkontribusi pada perkembangan *deviance workplace behavior*, karena karyawan berjuang untuk mengatasi tuntutan peran mereka dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja.

Memahami sifat *job stress* memerlukan analisis komprehensif tentang penyebab, konsekuensi, dan faktor-faktor potensial yang dapat menguranginya. *Job stress* sering dihasilkan dari interaksi antara karakteristik individu dan faktor lingkungan di tempat kerja (Gunasekera & Perera, 2023), menekankan perlunya pendekatan holistik untuk mengatasi masalah ini. Faktor *job stress*, telah diidentifikasi sebagai penentu penting kepuasan kerja dan niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka (Said & El-Shafei, 2021). *Job stress* dapat bertindak sebagai motivator, mengarah pada kreativitas dan kepuasan, atau sebagai faktor negatif, menghasilkan agresi dan menurunkan kepuasan kerja. Hal ini menyoroti sifat ganda stres di tempat kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan, menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen stres yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

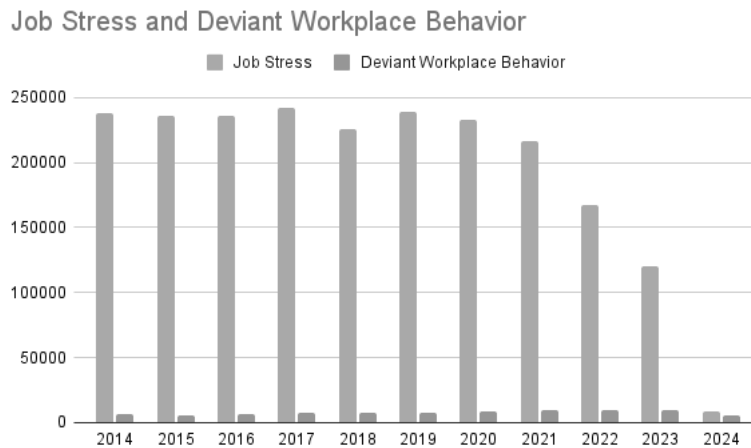
Perilaku menyimpang di tempat kerja (*deviance workplace behavior*) mengacu pada tindakan sukarela oleh karyawan yang melanggar norma-norma organisasi dan dapat membahayakan organisasi atau anggotanya. Perilaku ini dapat termanifestasi dalam berbagai bentuk, termasuk penyimpangan interpersonal (*intrapersonal deviance*) yang menargetkan individu dan penyimpangan organisasi (*organizational deviance*) yang menargetkan organisasi itu sendiri (Tian & Guo, 2023). Memahami anteseden dan konsekuensi dari *deviance workplace behavior* sangat penting bagi organisasi yang bertujuan untuk membina lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *deviance*

¹ Statista. (2020). *Most common types of stress experienced in the United Kingdom (UK) in 2020*.

Statista.
<https://www.statista.com/statistics/1134359/common-types-of-stress-in-the-uk/>

workplace behavior, seperti *job stress*, organisasi dapat mengembangkan intervensi dan sistem dukungan yang

ditargetkan untuk mengatasi masalah ini dan mempromosikan budaya rasa hormat, akuntabilitas, dan produktivitas.



Gambar 1. Hasil dari Pencarian *Job Stress* dan *Deviance Workplace Behavior* pada Pencarian Google Scholar selama 10 tahun terakhir

Grafik diatas menggambarkan tren yang diproyeksikan dalam *job stress* dan *deviance workplace behavior* dari tahun 2014 hingga 2024. Data tersebut dengan jelas menunjukkan peningkatan yang stabil pada *job stress* dan *deviance workplace behavior* selama bertahun-tahun, dengan *job stress* secara konsisten tetap berada pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan *deviance workplace behavior*. Lintasan ke atas ini menyoroti prevalensi dan keparahan masalah ini yang semakin meningkat di tempat kerja modern, menggarisbawahi kebutuhan mendesak bagi organisasi untuk mengatasi akar penyebab *job stress* dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mengurangi dampak negatifnya terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Tren yang mengkhawatirkan yang digambarkan dalam grafik berfungsi sebagai pendahuluan yang menarik untuk signifikansi masalah penelitian dan pentingnya melakukan tinjauan literatur sistematis untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara *job stress* dan *deviance workplace behavior*.

Untuk mengatasi kesenjangan dalam literatur dan memberikan

pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara *job stress* dan *deviance behavior*, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis yang dipandu oleh pertanyaan penelitian berikut: (1) Bagaimana literatur mengkonseptualisasikan dan mendefinisikan *job stress*? dan (2) Apa yang diungkapkan literatur yang ada tentang hubungan antara *job stress* dan *deviance workplace behavior*? Dengan mensintesis temuan dari berbagai studi yang relevan, tinjauan ini berupaya untuk memberikan wawasan berharga tentang sifat *job stress* dan potensi dampaknya terhadap *deviance workplace behavior*, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengembangan strategi yang efektif untuk mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Stress

Job stress adalah sebuah konstruk yang kompleks dan multidimensi yang memiliki implikasi luas terhadap kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Tinjauan komprehensif terhadap literatur yang ada mengungkapkan keterkaitan rumit dari berbagai faktor yang berkontribusi pada

terjadinya *job stress* secara luas dan dampaknya di berbagai domain pekerjaan. Shin & Hur (2021) mengkonseptualisasikan *job stress* sebagai stres yang muncul selama pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan di antara anggota internal organisasi. Konseptualisasi ini mencakup berbagai faktor lingkungan negatif, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas, kondisi kerja yang tidak optimal, dan stresor lainnya yang dapat mengancam kesejahteraan karyawan (Han et al., 2018). Lambert et al. (2018) mencirikan *job stress* sebagai keadaan psikologis yang ditandai dengan perasaan tegang, cemas, khawatir, dan frustrasi yang bersumber dari tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan. Liu and Aunguroch (2019) lebih lanjut menjelaskan *job stress* sebagai tekanan psikologis yang dihasilkan dari interaksi antara stresor organisasi, termasuk beban kerja yang berlebihan dan konflik peran, dan stresor intrinsik individu, seperti sifat kepribadian dan masalah terkait keluarga.

Dampak dari *job stress* melampaui kesejahteraan individu dan memberikan pengaruh yang mendalam pada kinerja organisasi. Privitera & Ahlgrim-Delzell (2018) menemukan bahwa intervensi tingkat organisasi sangat penting untuk mengatasi faktor-faktor sistemik yang berkontribusi pada *job stress* di kalangan dokter, terutama mengingat tuntutan teknologi yang semakin meningkat. LaMontagne (2020) menggemakan perspektif ini, menganjurkan perluasan upaya intervensi pada tingkat organisasi untuk secara proaktif mengurangi *job stress*. Dengan mengadopsi strategi komprehensif yang mempertimbangkan faktor individu dan organisasi, pemberi kerja dapat membangun lingkungan kerja yang lebih sehat dan meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Deviance Work Behavior

Perilaku kerja menyimpang

(*deviance workplace behavior*) meliputi spektrum yang luas dari tindakan yang melanggar norma-norma organisasi dan dapat memberikan efek merugikan pada hasil individu dan organisasi. Literatur yang ada tentang *deviance workplace behavior* sangat luas, menyelidiki berbagai anteseden, konsekuensi, dan faktor kontekstual yang memengaruhi perilaku tersebut. Tinjauan ini mensintesis temuan kunci dari beberapa studi untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang *deviance workplace behavior*, implikasinya, dan potensi intervensi.

Pengelolaan *deviance workplace behavior* negatif di tempat kerja sudah menjadi perhatian yang berkembang bagi organisasi secara global, karena perilaku tersebut dapat memiliki efek merusak pada kesejahteraan finansial mereka. Terlepas dari apakah penyimpangan negatif tersebut bersifat terbuka atau tidak disadari, dan apakah itu terwujud dalam bentuk pelecehan seksual, vandalisme, penyebaran rumor, sabotase perusahaan, atau perilaku organisasi menyimpang lainnya, hal itu selalu menimbulkan konsekuensi negatif bagi pelaku. Appelbaum et al. (2007) (2007) menguraikan *deviance workplace behavior* negatif sebagai meliputi pelanggaran karyawan seperti mengabaikan instruksi manajerial, dengan sengaja memperlambat siklus kerja, keterlambatan, terlibat dalam pencurian kecil, dan memperlakukan rekan kerja dengan tidak hormat atau kasar.

Robinson dan Morrison (1995), mengartikulasikan penyimpangan di tempat kerja sebagai perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan, dengan melakukannya, membahayakan kesejahteraan organisasi dan anggota-anggota yang menyusunnya. Yıldız et al. (2015) menekankan bahwa *deviance workplace behavior* yang dilakukan oleh karyawan dapat menimbulkan kerugian langsung pada organisasi atau karyawan lain dalam organisasi, dengan tingkat keparahan perilaku tersebut membentang

dalam kontinum dari yang relatif kecil hingga sangat serius.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi tinjauan sistematis yang diuraikan oleh Tranfield et al. (2003), yang memberikan pedoman eksplisit untuk melakukan tinjauan sistematis dalam domain penelitian manajemen. Pendekatan ini meningkatkan kualitas proses tinjauan dengan membentuk analisis terstruktur, transparan, dan dapat direplikasi dari literatur yang ada. Tinjauan sistematis memfasilitasi identifikasi kontribusi ilmiah yang relevan dengan topik atau area yang sedang diselidiki. Dengan menerapkan metodologi yang ketat ini pada berbagai publikasi akademis, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan masalah signifikan dan potensi jalan untuk memajukan penelitian yang berkaitan dengan *Job Stress*. Setiap tahap proses mencakup beberapa langkah; namun, langkah-langkah ini sudah diadaptasi agar sesuai dengan persyaratan spesifik penelitian ini. Perlu digaris bawahi bahwa langkah ini telah banyak diadopsi dan divalidasi oleh banyak studi manajemen (Khan et al., 2020). Tujuannya adalah untuk mengembangkan strategi pencarian yang ditargetkan dalam database yang relevan untuk mengidentifikasi studi yang relevan, yang diterbitkan beberapa tahun sebelum penelitian ini ditulis. Penelitian ini mengikuti metodologi PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) untuk memastikan pelaporan yang komprehensif dan transparan dari proses dan temuan tinjauan sistematis.

Defining research questions

1. Apa yang bisa disimpulkan mengenai konsep *Job Stress*?
2. Bagaimana literatur mendefinisikan hubungan antara *Job Stress* dengan *Deviant Workplace Behavior* di kalangan karyawan?

Identifying keywords and search strategy

Untuk mengidentifikasi makalah yang telah melalui *peer-review* yang relevan dengan topik *Job Stress*, penelitian ini dimulai dengan pencarian tiga database komprehensif: Scopus, ProQuest, dan EBSCO-host. Artikel jurnal dipilih sebagai sumber informasi utama, dengan fokus pada publikasi berbahasa Inggris yang diperoleh dari jurnal, Research Gate, atau langsung dari penulis. Pada tahun 2024, perpustakaan Universitas Airlangga memberikan akses ke banyak database, termasuk Scopus, ProQuest, dan EBSCO. Database-database tersebut dipilih karena cakupannya yang luas, menawarkan akses ke ribuan artikel dari penerbit internasional dan sejumlah besar jurnal *peer-review* di berbagai disiplin ilmu. Pencarian literatur dilakukan dari 1 Juli hingga 15 Juli 2024, mengikuti pendekatan lima tahap yang diusulkan oleh Wolfswinkel et al. (2013). Pendekatan Wolfswinkel et al. termasuk dengan menentukan ruang lingkup dan database yang digunakan, pencarian artikel yang relevan, pemilihan studi yang memenuhi syarat, analisis data, dan penyajian hasil temuan.

Tujuan dari tahap ini adalah untuk mencari studi yang relevan dalam database yang ditentukan pada tahap sebelumnya. Setiap database menggunakan strategi kata kunci yang berbeda untuk mencapai hasil yang lebih terarah. Di Scopus, penelitian ini menggunakan kata kunci “job stress” DAN “deviance” dalam bidang ‘Keyword’. Sebaliknya, EBSCO menggunakan string pencarian “job stress SU; deviance ABSTRACT”. Kode SU mewakili subjek, yang berfungsi serupa dengan bidang kata kunci di Scopus dengan mempersempit hasil pencarian. Di ProQuest, pencarian berfokus pada frasa “job stress and deviance” dalam bidang Abstrak. Hasil pencarian menghasilkan total 46 artikel di tiga database: Scopus (20 artikel), EBSCO-host (22 artikel), dan ProQuest (4 artikel).

Selecting and assessing the quality of primary studies

Tahap ketiga dari proses tinjauan sistematis melibatkan pemilihan artikel untuk analisis mendalam. Pada tahap penting ini, para penelaah menggunakan pedoman PRISMA, untuk meminimalkan risiko bias dan memastikan proses tinjauan yang ketat dan transparan. Pendekatan pengkodean bergantung pada peneliti untuk menilai dengan teliti apakah setiap ukuran memenuhi standar yang ditetapkan dalam protokol *Systematic Literature Review* (SLR). Untuk menentukan relevansi dan kelayakan setiap makalah yang dipertimbangkan untuk dimasukkan, peneliti secara aktif terlibat dalam pemeriksaan menyeluruh tidak hanya pada judul dan abstrak, tetapi juga pada teks lengkap dari setiap artikel. Studi ini menerapkan serangkaian kriteria eksklusi untuk memperhalus kumpulan artikel. Secara khusus, 7 makalah yang tidak diklasifikasikan sebagai Artikel Akademik dihapus dari pertimbangan. Selain itu, 4 file duplikat diidentifikasi dan dihapus untuk menghindari redundansi dalam analisis. Selanjutnya, 7 makalah yang tidak dapat diakses melalui langganan Universitas Airlangga juga dihilangkan dari tinjauan. Perlu dicatat bahwa, tidak seperti makalah SLR lain yang biasanya menerapkan filter berbasis tahun untuk mengecualikan artikel yang diterbitkan di luar periode tertentu (biasanya lebih dari 10 tahun sebelumnya), penelitian ini tidak menerapkan filter tersebut. Pilihan ini dikarenakan terbatasnya jumlah literatur yang relevan yang tersedia tentang topik ini, dan keinginan untuk menangkap pemahaman yang komprehensif tentang lanskap penelitian yang ada, terlepas dari tanggal publikasi. Pada tahap ini, 28 artikel dimasukkan untuk tahap selanjutnya.

Quality assesment

Quality assesment (penilaian kualitas) merupakan komponen penting dari proses tinjauan sistematis, yang memiliki beberapa tujuan. Pertama, penilaian ini bertujuan untuk

mengevaluasi reliabilitas dan kekuatan studi yang dipilih, memastikan bahwa penelitian yang dimasukkan mematuhi standar metodologi dan memberikan temuan yang kredibel. Kedua, penilaian kualitas memberikan alasan yang jelas untuk menyertakan atau mengecualikan studi, memberikan transparansi dalam proses tinjauan dan memungkinkan pembaca memahami dasar keputusan para peninjau. Selain itu, penilaian ini memberikan pembaca informasi yang diperlukan untuk menilai secara kritis penerapan dan transferabilitas pendekatan tinjauan ke dalam konteks penelitian mereka sendiri, seperti yang disoroti oleh Christofi dan Vrontis (2017).

Untuk melakukan penilaian kualitas, masing-masing dari 28 artikel yang lolos dari penyaringan awal dikenakan pemeriksaan mendalam dan komprehensif. Proses teliti ini bertujuan untuk memastikan kualitas dan kesesuaian setiap studi untuk dimasukkan dalam tinjauan. Para peninjau dengan cermat memeriksa berbagai aspek dari studi tersebut, seperti kejelasan tujuan penelitian, kekuatan metodologi, keandalan dan validitas teknik pengumpulan dan analisis data, koherensi temuan, dan kontribusi keseluruhan terhadap bidang studi. Setelah evaluasi yang cermat ini, ditentukan bahwa 16 artikel tidak memenuhi kriteria kualitas ketat yang ditetapkan oleh penulis. Artikel-artikel ini dianggap tidak cocok untuk dimasukkan dalam tinjauan karena berbagai faktor, seperti keterbatasan metodologis, pelaporan hasil yang tidak memadai, atau kurangnya relevansi dengan pertanyaan penelitian yang ada. Pengecualian artikel-artikel ini didasarkan pada alasan yang transparan dan beralasan baik, memastikan integritas dan kredibilitas proses tinjauan.

Sebagai hasil dari prosedur seleksi yang ketat ini, total 12 artikel pada akhirnya dimasukkan ke dalam tinjauan sistematis ini. Artikel-artikel ini mewakili penelitian berkualitas tertinggi tentang topik tersebut, setelah memenuhi kriteria inklusi yang ketat dan menunjukkan kesesuaian mereka untuk disintesis dan

dianalisis. Dimasukkannya artikel-artikel yang dipilih secara cermat ini memperkuat landasan tinjauan dan meningkatkan keandalan dan validitas temuan yang disajikan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literatur yang ditinjau mengungkapkan beberapa konsistensi

dalam bagaimana *job stress* dikonseptualisasikan, serta keberagaman kerangka teori yang digunakan untuk memahami faktor-faktor penyebab dan hasilnya. Beberapa studi mendefinisikan *job stress* sebagai respons psikologis dan fisiologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang membebani atau melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Tabel 1. Taksonomi hasil tinjauan

Artikel	Negara	Sampel
de Jonge & Peeters (2009)	Belanda	Tenaga kesehatan (kepala perawat, perawat, asisten perawat, staf dapur dan kebersihan)
Swimberghe et al. (2014)	Amerika Serikat	Karyawan sales retail
Zhang et al. (2023)	Tiongkok	Kurir makanan
Babamiri et al. (2022)	Iran	Perawat di RS Umum
Shillamkwese et al. (2020)	Tiongkok	Supervisor dan bawahan langsung mereka di sebuah perusahaan layanan makanan besar
Sarwar et al. (2021)	Pakistan	Perawat di berbagai RS
Chiu et al. (2015)	Tiongkok	Karyawan sales dan customer services
Schwepker & Good (2022)	Amerika Serikat	Karyawan sales business-to-business
Junaedi & Wulani (2021)	Indonesia	Karyawan <i>frontlines</i> (sales, customer service, teller bank)
Sultana et al. (2021)	Bangladesh	Karyawan bank negara dan swasta
Golparvar (2016)	Iran	Studi 1: Karyawan pabrik Studi 2: Guru perempuan Studi 3: Karyawan laki-laki di industrial
Tu et al. (2022)	Indonesia	Karyawan sales dari berbagai industri

Konseptualisasi *Job Stress* dalam Literatur

Definisi dan Kerangka Teori dari Job Stress

Literatur-literatur yang ditinjau mengungkapkan beberapa konsistensi dalam cara *job stress* didefinisikan, bersama dengan keberagaman kerangka teori yang digunakan untuk memahami faktor-faktor penyebab dan dampaknya. Beberapa studi mendefinisikan *job stress* sebagai respons psikologis dan fisiologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang membebani atau melebihi sumber

daya coping mereka (Babamiri et al., 2022; Swimberghe et al., 2014; Tu et al., 2022). Definisi ini menekankan sifat transaksi stres, yang muncul dari ketidakseimbangan yang dirasakan antara stresor dan kapasitas seseorang untuk mengatasinya secara efektif.

Dalam hal kerangka teori, model *Demand-Control-Support* (DCS) dan model *Effort-Reward Imbalance* (ERI) muncul sebagai dua pendekatan yang menonjol. Model DCS, yang digunakan oleh Babamiri et al. (2022) berpendapat bahwa kombinasi tuntutan pekerjaan yang

tinggi, kontrol pekerjaan yang rendah, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja berkontribusi pada stres dan ketegangan kerja. Di sisi lain, model ERI, juga diterapkan oleh Babamiri et al. (2022) berfokus pada timbal balik antara upaya yang dikeluarkan dan imbalan yang diterima, dengan *Effort-Reward Imbalance* (upaya tinggi/imbalan rendah) yang menyebabkan stres.

Studi lain menggunakan lensa teori yang berbeda untuk memeriksa aspek atau sumber spesifik dari *job stress*. Misalnya, Zhang et al. (2023) menyoroti penilaian "*hindrance stress*" terhadap praktik manajemen algoritma di kalangan pekerja gig, berdasarkan kerangka kerja *challenge-hindrance*. Chiu et al. (2015) menyelidiki peran stresor (konflik peran, ambiguitas, dan kelebihan beban) sebagai faktor penyebab stres, yang didasarkan pada teori stres peran. Sarwar et al. (2021) memeriksa stres yang timbul dari dehumanisasi organisasi, menggunakan model *Job Demands-Resources*.

Di seluruh literatur yang ditinjau, *job stress* secara konsisten dipandang sebagai keadaan psikologis negatif yang muncul dari hubungan yang tidak menguntungkan antara individu dan lingkungan, di mana tuntutan pekerjaan melampaui sumber daya atau kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Namun, kerangka teori yang digunakan bervariasi tergantung pada jenis stresor dan mekanisme yang sedang diselidiki.

Anteseden dari Job Stress yang ditemukan di Literatur

12 studi yang ditinjau mengidentifikasi berbagai faktor terkait pekerjaan dan individu yang berkontribusi terhadap *job stress* di kalangan karyawan. Dalam hal karakteristik pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang tinggi muncul sebagai penyebab stres yang konsisten ditemukan di berbagai studi. Tuntutan ini dapat berupa beban kerja yang berat, tekanan waktu, atau ekspektasi kinerja

yang menantang (Babamiri et al., 2022; de Jonge & Peeters, 2009; Sarwar et al., 2021). Selain itu, stresor peran seperti konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran juga sering disebut sebagai sumber stres (Chiu et al., 2015; Golparvar, 2016; Sultana et al., 2021). Ketika karyawan menghadapi ekspektasi peran yang tidak jelas, tidak sesuai, atau berlebihan, mereka lebih mungkin mengalami tekanan.

Stresor pekerjaan penting lainnya adalah kurangnya kontrol atau otonomi dalam pekerjaan, yang menghambat kemampuan karyawan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan (Babamiri et al., 2022; Chiu et al., 2015). Demikian pula, kurangnya dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja dapat memperburuk stres (Babamiri et al., 2022; de Jonge & Peeters, 2009). Interaksi sosial yang tidak menguntungkan, seperti pengawasan yang buruk (Shillamkwese et al., 2020) dehumanisasi organisasi (Sarwar et al., 2021), atau perlakuan buruk dari kustomer (Swimberghe et al., 2014), juga merupakan stresor yang signifikan. Beberapa studi menyoroti kondisi kerja yang lebih spesifik sebagai sumber stres, seperti praktik manajemen algoritmik dalam pekerjaan gig (Zhang et al., 2023), ketidakseimbangan antara tenaga dan gaji (Babamiri et al., 2022), atau konflik *work-family* (Tu et al., 2022). Temuan-temuan ini menekankan keragaman potensi stresor di berbagai konteks pekerjaan.

Dalam hal faktor individu, beberapa studi menunjukkan bahwa sifat kepribadian dan mekanisme *coping* dapat memengaruhi kerentanan terhadap stres. Misalnya, Schwepker dan Good (2022) menemukan bahwa karyawan sales dengan tingkat grit (ketekunan dan gairah untuk tujuan jangka panjang) yang lebih tinggi cenderung mengalami lebih sedikit stres. Junaedi dan Wulani (2021) mencatat bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi dapat mengurangi dampak stresor. Namun, studi yang ditinjau lebih menekankan pada faktor-faktor pekerjaan sebagai penyebab stres dibandingkan perbedaan individu.

Hubungan Antara *Job Stress* dan *Workplace deviance behavior*

Definisi dan Jenis Work Deviance Behavior

Literatur yang ditinjau umumnya menyajikan definisi yang konsisten tentang *deviance*, yang dikonseptualisasikan sebagai perilaku sukarela karyawan yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya, atau keduanya (Chiu et al., 2015; Junaedi & Wulani, 2021; Schwepker & Good, 2022; Swimberghe et al., 2014). Definisi ini menekankan sifat disengaja dan kontra-normatif dari tindakan devian, serta potensi kerugian yang ditimbulkan bagi berbagai pemangku kepentingan.

Dalam kerangka konseptual yang luas ini, studi-studi tersebut meneliti berbagai jenis dan sasaran *deviance work behavior*. Perbedaan umum yang dibuat adalah antara *organizational deviance*, yang ditujukan kepada perusahaan (misalnya, pencurian, sabotase, penarikan diri), dan *interpersonal deviance*, yang ditujukan kepada individu di dalam perusahaan (misalnya, pelecehan, gosip, ketidaksopanan) (Chiu et al., 2015; Junaedi & Wulani, 2021; Sarwar et al., 2021; Swimberghe et al., 2014). Beberapa studi secara khusus menyoroti *deviance* yang ditujukan kepada garis depan atau pelanggan, yang mencakup perilaku berbahaya terhadap klien atau pelanggan (Junaedi & Wulani, 2021; Schwepker & Good, 2022; Tu et al., 2022).

Studi lain menggunakan klasifikasi *deviance* yang lebih rinci. Misalnya, Sultana et al. (2021) merujuk pada *production deviance*, yang melibatkan perilaku yang mengurangi kuantitas atau kualitas output kerja. Schwepker dan Good (2022) membedakan antara *organizational* dan *frontline deviance* di kalangan karyawan sales. Zhang et al. (2023) mempertimbangkan *deviance work behavior* yang bersifat

“*organizationally-oriented*” dan “*individually-oriented*” dalam konteks pekerjaan *gig*. Selain klasifikasi berdasarkan sasaran, *deviance* terkadang dibedakan berdasarkan tingkat keparahannya, mulai dari pelanggaran ringan hingga pelanggaran yang lebih serius (Chiu et al., 2015; Schwepker & Good, 2022). Tindakan *deviance* spesifik yang diselidiki juga bervariasi di antara studi-studi ini, mencakup bentuk pasif (misalnya, penarikan diri, menahan usaha) dan bentuk aktif (misalnya, agresi, pencurian).

Penjelasan Secara Teori dari Hubungan Antara Stress dan Deviance

Studi yang ditinjau memberikan beberapa penjelasan teoretis mengapa *job stress* dapat memicu *deviance work behavior* di tempat kerja. Salah satu kerangka yang sering digunakan adalah teori *conservation of resources*, yang menyatakan bahwa individu berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang bernilai, dan stres terjadi ketika sumber daya ini terancam atau berkurang (Chiu et al., 2015; Sarwar et al., 2021; Schwepker & Good, 2022). Dalam perspektif ini, karyawan yang mengalami *job stress* mungkin melakukan tindakan devian sebagai cara untuk melestarikan atau mengembalikan sumber daya yang semakin menipis, atau untuk membalas dendam terhadap sumber ancaman yang dirasakan (misalnya, organisasi, rekan kerja, atau pelanggan).

Lensa teoretis lain adalah *coping theory*, yang menyarankan bahwa individu mungkin beralih ke *deviance work behavior* sebagai strategi coping maladaptif untuk menghadapi emosi negatif dan tekanan yang disebabkan oleh *job stress* (Tu et al., 2022; Zhang et al., 2023). Ketika dihadapkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan, beberapa karyawan mungkin melampiaskan frustrasi mereka melalui tindakan kontraproduktif seperti agresi, penarikan diri, atau pelanggaran aturan, terutama jika mereka kekurangan sumber daya coping yang lebih konstruktif.

Social exchange theory menawarkan penjelasan pelengkap, yang menggambarkan *deviance* sebagai bentuk timbal balik negatif sebagai respons terhadap perlakuan yang tidak menguntungkan dan pelanggaran ekspektasi di tempat kerja (Chiu et al., 2015; Junaedi & Wulani, 2021). Karyawan yang merasa stres karena ketidakseimbangan yang dirasakan dalam hubungan pertukaran mereka (misalnya, upaya tinggi untuk imbalan rendah, atau perlakuan buruk oleh organisasi) mungkin berusaha untuk membalas dengan tindakan *workplace deviance behavior* yang merugikan organisasi atau pemangku kepentingannya. Sarwar et al. (2021) juga menerapkan model *Job Demands-Resources*, dengan berargumen bahwa *job stress* muncul dari kombinasi tuntutan tinggi dan sumber daya rendah, yang pada gilirannya menyebabkan *deviance work behavior* sebagai bentuk tekanan atau pencarian sumber daya kompensatoris. Demikian pula, Swimberghe et al. (2014) menggunakan *role stress theory* dan teori identitas untuk menghubungkan stres dari konflik peran dan ambiguitas dengan *workplace deviance behavior*.

Secara kolektif, perspektif teoretis ini menggambarkan *workplace deviance behavior* di tempat kerja sebagai manifestasi perilaku disfungsional atau konsekuensi dari keadaan kognitif-emosional negatif yang disebabkan oleh *job stress*. *Workplace deviance behavior* dilihat secara bergantian sebagai mekanisme *coping*, bentuk *conservation of resources*, atau respons kompensatoris terhadap identitas yang terancam dan pelanggaran *social exchange*. Keragaman kerangka kerja ini juga menyoroti sifat multifaset dari *job stress* dan *deviance work behavior*.

Penemuan Empiris pada Hubungan Langsung antara Job Stress dan Deviance

Bukti empiris dari studi yang ditinjau umumnya mendukung

hubungan positif antara *job stress* dan *workplace deviance behavior*. Dalam berbagai sampel dan konteks, karyawan yang mengalami tingkat stres yang lebih tinggi cenderung dilaporkan mengalami *deviance work behavior* yang lebih banyak. Misalnya, Sultana et al. (2021) menemukan korelasi positif yang signifikan antara *job stress* dan *workplace deviance behavior* di antara karyawan bank di Bangladesh. Demikian pula, Junaedi dan Wulani (2021) menunjukkan bahwa *job stress* berhubungan positif dengan *organizational deviance* dan *frontline deviance* dalam sampel karyawan jasa pelayanan di Indonesia.

Beberapa studi memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara stres dan *deviance* dengan mempertimbangkan berbagai jenis atau target *deviance work behavior*. Chiu et al. (2015) menemukan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* (sebagai stressor) memiliki hubungan lebih kuat dengan *organizational deviance* daripada *interpersonal deviance* di antara karyawan layanan di Tiongkok. Sarwar et al. (2021) menunjukkan bahwa *job stress* memediasi efek dehumanisasi organisasi terhadap *organizational deviance* dan *interpersonal deviance* di antara perawat di Pakistan. Tu et al. (2022) secara terpisah meneliti efek *job stress* pada *organizational deviance*, *interpersonal deviance*, dan *frontline deviance* di antara tenaga sales di Indonesia, dan menemukan hubungan positif yang signifikan untuk ketiga jenis tersebut.

Namun, beberapa studi menunjukkan hasil yang lebih campuran, atau bergantung pada kondisi tertentu. Misalnya, meskipun Schwegler dan Good (2022) menemukan bahwa stres pada tenaga sales berhubungan positif dengan perilaku tidak etis dan *deviance* yang dilakukan ke pelanggan, hubungan ini dimoderasi oleh *moral disengagement*. Chiu et al. (2015) menemukan bahwa *role overload* (sebagai stressor) justru berhubungan negatif dengan *organizational deviance*, berkebalikan dengan ekspektasi. Golparvar (2016) melaporkan efek moderasi *deviance*

yang tidak konsisten pada hubungan stres-kelelahan di tiga sampel independen dari karyawan di Iran.

Selain itu, kekuatan hubungan antara stres dan *deviance* tampaknya bervariasi tergantung pada stressor, kriteria, dan konteks spesifik yang diteliti. Misalnya, Zhang et al. (2023) menemukan bahwa efek stres yang disebabkan oleh manajemen algoritma terhadap *deviance* di antara pekerja gig bergantung pada apakah stres ini dipandang sebagai tantangan atau hambatan. Swimberghe et al. (2014) mengamati efek langsung dari *work-family conflict* (sebagai stressor) terhadap *deviance*, tetapi tidak menemukan efek signifikan dari *job stress* itu sendiri.

Mediasi antara Job Stress dengan Deviance

Sementara beberapa studi menunjukkan hubungan langsung antara *job stress* dan *workplace deviance behavior*, studi lain mengeksplorasi mekanisme mediasi potensial yang dapat menjelaskan hubungan ini. Salah satu mediator tersebut adalah *emotional exhaustion*, yaitu keadaan kelelahan dan keletihan emosional yang dihasilkan dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan stres yang terus-menerus (Golparvar, 2016). Golparvar (2016) menemukan bahwa *emotional exhaustion* memediasi hubungan antara *job stress* dan *workplace deviance behavior* dalam dua dari tiga sampel independen karyawan Iran, menunjukkan bahwa stres mungkin menyebabkan *deviance* dengan terlebih dahulu menguras sumber daya emosional karyawan dan memupuk perasaan kelebihan beban.

Mediator potensial lainnya adalah *moral disengagement*, yaitu proses kognitif di mana individu membenarkan atau merasionalisasi perilaku tidak etis (Schwepker & Good, 2022). Schwepker dan Good (2022) menemukan bahwa stres pada karyawan sales berhubungan secara tidak langsung dengan perilaku tidak etis dan *deviance* yang diarahkan

pada pelanggan melalui efek mediasi dari *moral disengagement*. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi mungkin lebih cenderung untuk *disengage* secara moral, yang pada gilirannya memfasilitasi keterlibatan mereka dalam tindakan *deviance*.

Sarwar et al. (2021) menyelidiki peran mediasi dari *job stress* itu sendiri dalam hubungan antara dehumanisasi organisasi (sebagai stressor) dan *workplace deviance behavior* di antara perawat di Pakistan. Mereka menemukan bahwa perlakuan dehumanisasi oleh organisasi meningkatkan *job stress* karyawan, yang selanjutnya menyebabkan tingkat *organizational deviance* dan *intrapersonal deviance* yang lebih tinggi. Studi ini menyoroti potensi *job stress* sebagai mekanisme penghubung antara stressor organisasi di hulu dan *workplace deviance behavior* di hilir.

Namun, tidak semua studi yang menguji mediasi menemukan efek tidak langsung yang signifikan. Misalnya, meskipun Tu et al. (2022) menghipotesiskan bahwa *job stress* akan memediasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dan *workplace deviance behavior* di antara karyawan sales Indonesia, hasil mereka tidak mendukung jalur mediasi ini. Demikian pula, Swimberghe et al. (2014) menemukan efek langsung dari konflik kerja-keluarga terhadap *workplace deviance behavior*, tetapi tidak ada efek mediasi signifikan dari *job stress*, di antara karyawan ritel di AS. Temuan yang tidak konsisten mengenai mediasi menunjukkan bahwa mekanisme perantara yang menghubungkan *job stress* dengan *workplace deviance behavior* mungkin bergantung pada sifat spesifik dari stressor, konteks budaya dan pekerjaan, serta indikator stres dan *deviance* yang diperiksa. Studi-studi yang ditinjau juga menyoroti kebutuhan akan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas kondisi di mana proses mediasi yang berbeda (misalnya, *emotional exhaustion*, *moral disengagement*) mungkin beroperasi atau tidak dalam hubungan stres-devian.

Moderasi pada hubungan antara Job Stress dan Workplace deviance behavior

Beberapa studi yang ditinjau menyelidiki potensi moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *job stress* dan *workplace deviance behavior*. Moderator ini mencakup baik karakteristik individu maupun faktor kontekstual yang mempengaruhi bagaimana karyawan merespons kondisi kerja yang stres.

Dalam hal karakteristik individu, Schwepker dan Good (2022) menemukan bahwa grit karyawan sales, yang didefinisikan sebagai ketekunan dan hasrat terhadap tujuan jangka panjang, memoderasi hubungan antara stres dan perilaku tidak etis serta *deviance* yang ditujukan ke pelanggan. Secara spesifik, efek positif stres pada hasil ini lebih lemah untuk karyawan sales dengan tingkat grit yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa grit dapat berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap *deviance* yang dipicu oleh stres. Demikian pula, Zhang et al. (2023) memeriksa peran moderasi dari *regulatory focus* dalam hubungan antara penilaian stres dan *deviance work behavior* di antara pekerja gig. Mereka menemukan bahwa *promotion focus* (penekanan pada pertumbuhan dan pencapaian) mengurangi efek positif dari penilaian stres sebagai hambatan terhadap *workplace deviance behavior*, sementara *prevention focus* (penekanan pada keamanan dan tanggung jawab) memperburuk efek ini. Ini menunjukkan bahwa perbedaan individu dalam orientasi motivasional dapat membentuk bagaimana karyawan merespons berbagai jenis stressor.

Berpindah ke moderator kontekstual, Junaedi dan Wulani (2021) menyelidiki peran kecocokan antara individu dan organisasi (P-O fit) dalam hubungan stres-deviance di antara karyawan *frontline* Indonesia. Mereka menemukan bahwa P-O fit memoderasi efek positif dari job stress pada *frontline deviance*, sehingga efek ini lebih kuat

dalam kondisi P-O fit yang rendah. Ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan kesesuaian antara nilai individu dan organisasi dalam memahami kapan stres lebih atau kurang yang mungkin berubah menjadi *workplace deviance behavior*. Sarwar et al. (2021) mengeksplorasi peran moderasi dari *self-efficacy* pekerjaan dalam hubungan antara dehumanisasi organisasi (sebagai stressor) dan *job stress* di antara perawat di Pakistan. Mereka menemukan bahwa *self-efficacy* mengurangi efek positif dehumanisasi pada stres, yang pada akhirnya juga akan mengurangi efek tidak langsung dehumanisasi terhadap *workplace deviance behavior* melalui stres. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan karyawan dalam kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan mereka dapat membantu mengurangi konsekuensi negatif dari beberapa stressor organisasi.

Namun, tidak semua moderator yang diusulkan mendapatkan dukungan empiris. Misalnya, meskipun Chiu et al. (2015) menghipotesiskan bahwa dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja akan memoderasi efek role stressors pada *workplace deviance* layanan Taiwan, mereka menemukan bukti yang terbatas untuk efek moderasi ini. Hal ini menekankan bahwa dibutuhkan akan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi kondisi batas, di mana faktor individu dan kontekstual mungkin atau mungkin tidak mempengaruhi hubungan stres-deviance.

KESIMPULAN

Tinjauan literatur sistematis ini bertujuan untuk mensintesis pengetahuan terkini tentang hubungan antara *job stress* dan *workplace deviance behavior*, berdasarkan temuan dari 12 studi empiris yang mencakup berbagai konteks budaya dan pekerjaan. Literatur yang ditinjau memberikan dukungan yang cukup besar terhadap gagasan bahwa karyawan yang mengalami tingkat *job stress* yang lebih tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam berbagai bentuk *workplace deviance*

behavior, termasuk *organizational deviance*, *interpersonal deviance*, dan *frontline* atau *customer-directed deviance*.

Di berbagai studi, *job stress* dikonseptualisasikan sebagai kondisi psikologis negatif yang timbul dari ketidakseimbangan yang tidak menguntungkan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya *coping* yang tersedia. Kerangka teoritis yang umum, seperti model *Job Demands-Control-Support*, model *Effort-Reward Imbalance*, dan model *Challenge-Hindrance Stressor*, digunakan untuk menangkap sumber utama dan mekanisme stres di berbagai lingkungan kerja. Studi yang ditinjau juga menerapkan berbagai lensa penjelasan, termasuk teori *Conservation of Resources*, teori *coping*, dan teori *social exchange*, untuk menjelaskan mengapa dan bagaimana pengalaman stres dapat memotivasi karyawan untuk terlibat dalam tindakan devian.

Meskipun sebagian besar bukti menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara langsung antara *job stress* dan *workplace deviance behavior*, kekuatan dan konsistensi hubungan ini tampaknya bergantung pada beberapa faktor. Ini termasuk sifat dan sumber stres yang spesifik (misalnya, *role conflict*, *work-family conflict*, *abusive supervision*), jenis atau target khusus dari *workplace deviance* (misalnya, *organizational*, *interpersonal*, *frontline*), dan berbagai kondisi batas (misalnya, perbedaan individu dalam *grit*, *self-efficacy*, atau *regulatory focus*; faktor kontekstual seperti *person-organization fit* atau dukungan sosial).

Selain itu, beberapa studi menunjukkan bahwa hubungan antara stres dan deviasi dapat dimediasi oleh variabel perantara seperti *emotional exhaustion* atau *moral disengagement*, yang menyoroti jalur kompleks melalui mana stres dapat berubah menjadi respons perilaku yang kontraproduktif. Namun, bukti untuk mekanisme mediasi ini beragam, dan penelitian lebih lanjut

diperlukan untuk memperjelas kondisi di mana mekanisme ini dapat atau tidak dapat beroperasi.

Tinjauan ini memberikan beberapa kontribusi terhadap literatur tentang *job stress* dan *workplace deviance behavior*. Pertama, tinjauan ini mengintegrasikan temuan dari serangkaian studi yang beragam, dilakukan di berbagai negara dan lingkungan pekerjaan, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam tentang hubungan antara stres dan deviasi. Kedua, tinjauan ini mengidentifikasi kerangka teoritis kunci dan mekanisme penjelasan yang dapat memandu penelitian di masa depan dalam bidang ini. Ketiga, tinjauan ini menyoroti moderator dan mediator penting yang dapat membantu menjelaskan kapan dan mengapa *job stress* lebih atau kurang mungkin mengakibatkan *workplace deviance behavior*.

Pada saat yang sama, tinjauan ini juga mengungkapkan beberapa keterbatasan dan kekurangan dalam literatur yang ada. Sebagian besar studi yang ditinjau bergantung pada desain *cross-sectional*, yang menghalangi inferensi kausal yang kuat tentang arah hubungan antara stres dan deviasi. Ada kebutuhan untuk penelitian longitudinal dan eksperimental yang lebih banyak untuk menetapkan urutan temporal dari *job stress* dan untuk menyingkirkan penjelasan alternatif. Studi yang ditinjau juga cenderung fokus pada serangkaian *stressor* dan *workplace deviance behavior* yang relatif sempit, sehingga memberikan ruang bagi penelitian di masa depan untuk mengeksplorasi kondisi kerja yang lebih luas yang menyebabkan stres dan hasil perilaku kontraproduktif.

Dalam hal implikasi praktis, temuan dari tinjauan ini menekankan pentingnya mengidentifikasi dan menangani sumber utama *job stress* untuk mengurangi risiko *workplace deviance behavior*. Organisasi harus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang memberikan sumber daya, dukungan, dan kontrol yang memadai kepada karyawan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan, dan yang menumbuhkan rasa

keadilan, kepercayaan, dan timbal balik dalam hubungan kerja. Manajer juga harus memperhatikan faktor individu dan kontekstual yang dapat memperkuat atau mengurangi efek buruk stres pada perilaku karyawan, dan harus menyesuaikan intervensi mereka sesuai kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5), 586–598.
- Babamiri, M., Heydari, B., Morteza-pour, A., & Tamadon, T. M. (2022). Investigation of Demand–Control–Support Model and Effort–Reward Imbalance Model as Predictor of Counterproductive Work Behaviors. *Safety and Health at Work*, 13(4), 469–474. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.08.005>
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177–184.
- Chiu, S. F., Yeh, S. P., & Huang, T. C. (2015). Role stressors and employee deviance: the moderating effect of social support. *Personnel Review*, 44(2), 308–324. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0191>
- de Jonge, J., & Peeters, M. C. W. (2009). Convergence of self-reports and coworker reports of counterproductive work behavior: A cross-sectional multi-source survey among health care workers. *International Journal of Nursing Studies*, 46(5), 699–707. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.12.010>
- Golparvar, M. (2016). Unconventional Functions of Deviant Behaviors in the Relationship Between Job Stress and Emotional Exhaustion: Three Study Findings. *Current Psychology*, 35(3), 269–284. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9292-8>
- Gunasekera, K. A., & Perera, B. (2023). Defining occupational stress: A systematic literature review. *FARU Journal*, 10(1).
- Janik, A., & Ryszko, A. (2023). Sustainability Reporting during the Crisis—What Was Disclosed by Companies in Response to the COVID-19 Pandemic Based on Evidence from Poland. *Sustainability*, 15(17), 12894.
- Junaedi, M., & Wulani, F. (2021). The moderating effect of person–organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 492–505. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-06-2020-0103>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33, 85–99.
- LaMontagne, J. M., Pearse, I. S., Greene, D. F., & Koenig, W. D. (2020). Mast seeding patterns are asynchronous at a continental scale. *Nature Plants*, 6(5), 460–465.
- Liu, Y., & Aunguroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1445–1453.
- Privitera, G. J., & Ahlgrim-Delzell, L. (2018). *Research methods for education*. Sage Publications.

- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289–298.
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791–8801.
- Sarwar, A., Khan, J., Muhammad, L., Mubarak, N., & Jaafar, M. (2021). Relationship between organisational dehumanization and nurses' deviant behaviours: A moderated mediation model. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1036–1045. <https://doi.org/10.1111/jonm.13241>
- Schwepker, C. H., & Good, M. C. (2022). Salesperson grit: reducing unethical behavior and job stress. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 37(9), 1887–1902. <https://doi.org/10.1108/JBIM-04-2021-0211>
- Shillamkwese, S. S., Tariq, H., Obaid, A., Weng, Q., & Garavan, T. N. (2020). It's not me, it's you: Testing a moderated mediation model of subordinate deviance and abusive supervision through the self-regulatory perspective. *Business Ethics*, 29(1), 227–243. <https://doi.org/10.1111/beer.12245>
- Shin, Y., & Hur, W.-M. (2021). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 659–678.
- Sultana, S., Subat, A., & Bhuiyan, M. N. (2021). the Relationship Between Job Stress and Workplace Deviant Behaviors: a Study on Bank Employees in Bangladesh. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 4(1), 14–24. <https://doi.org/10.46281/bjmsr.v4i1.1276>
- Swimberghe, K., Jones, R. P., & Darrat, M. (2014). Deviant behavior in retail, when sales associates “Go Bad”! Examining the relationship between the work-family interface, job stress, and salesperson deviance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21(4), 424–431. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2014.03.001>
- Tian, X., & Guo, Y. (2023). The effect of deviant workplace behavior on job performance: The mediating role of organizational shame and moderating role of perceived organizational support. *Behavioral Sciences*, 13(7), 561.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Tu, Y. Te, Sulistiawan, J., Ekowati, D., & Rizaldy, H. (2022). Work-family conflict and salespeople deviant behavior: the mediating role of job stress. *Heliyon*, 8(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10881>
- Yıldız, B., Alpkan, L., Ateş, H., & Sezen, B. (2015). Determinants of constructive deviance: The mediator role of psychological ownership. *International Business Research*, 8(4).
- Zhang, L., Yang, J., Zhang, Y., & Xu, G. (2023). Gig worker's perceived algorithmic management, stress appraisal, and destructive deviant

behavior. *PLoS ONE*, 18(11
November), 1–22.
[https://doi.org/10.1371/journal.pone
.0294074](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0294074)