

KECERDASAN EMOSI DAN PERILAKU KONTRAPRODUKTIF KARYAWAN PT. X

Farera Ronauly Samosir¹, Sutarto Wijono²

802020210@student.uksw.edu¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan perilaku kontraproduktif pada karyawan PT X. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling dengan total partisipan sebanyak 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur. Alat ukur skala ukur emotional intelligent (EI) yang dibuat oleh Wong & Lawb (2002) Sedangkan alat ukur skala counterproductive work behavior-checklist (CWB-C) yang dipublikasikan oleh Spector, P.E., Fox., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S (2006). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson product moment dari Karl Pearson. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar $r = 0,51$; $p < 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan perilaku kontraproduktif pada karyawan PT X, semakin tinggi Kecerdasan Emosi maka semakin rendah Perilaku Kontraproduktif karyawan PT. X. Sebaliknya, semakin rendah Kecerdasan Emosi maka semakin tinggi pula Perilaku Kontraproduktif.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosi, Perilaku Kontraproduktif, Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and counterproductive behavior in employees of PT X. In this study, researchers used a non-probability sampling technique with a total of 60 employees as participants. This study used two measuring instruments. The emotional intelligence (EI) scale measuring instrument created by Wong & Lawb (2002) While the counterproductive work behavior-checklist (CWB-C) scale measuring instrument published by Spector, PE, Fox., Penney, LM, Bruursema, K. , Goh, A., & Kessler, S (2006). The data analysis technique in this study used the Pearson product moment correlation test from Karl Pearson. The results of the study showed a correlation of $r = 0.51$; $p < 0.05$ which means that there is no positive and significant relationship between emotional intelligence and counterproductive behavior in employees of PT X, the higher the Emotional Intelligence, the lower the Counterproductive Behavior of employees of PT. X. Conversely, the lower the Emotional Intelligence, the higher the Counterproductive Behavior.

Keywords: Emotional Intelligence, Counterproductive Behavior, Employees.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan digital semakin pesat membuat perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat (Armiani et al., 2022; Prayogi & Kirom, 2022; Siswantini & Juliannisa, 2022). Hal ini membuat pihak manajemen perusahaan berusaha untuk dapat tetap bertahan dan berkembang dalam era globalisasi. Dalam upaya perusahaan menghadapi perubahan ini, manajemen perusahaan harus mengadopsi strategi untuk mempertahankan daya saing dan mengoptimalkan teknologi. Demikian juga dengan PT. X. Penulis melakukan penelitian di PT. X karena Penulis merasa bahwa perusahaan mempunyai masalah kontraproduktif karyawan yang perlu penulis teliti. Kompleksitas tuntutan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan dampak psikologis bagi karyawan dan tuntutan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak psikologis bagi karyawan dan berpotensi mendorong perilaku kontraproduktif. Beberapa dampak psikologis yang

mungkin terjadi adalah stres kerja, kelelahan, kecemasan dan depresi (Samallo & Wulani, 2022). Oleh sebab itu, penulis mengambil karyawan menjadi subyek penelitian karena karyawan sangat diharapkan pada berbagai tuntutan kerja yang tinggi dan tantangan kerja yang luar biasa.

Pada hari Kamis, 1 Juni 2023, penulis melakukan wawancara dengan 3 kelompok kerja atau 15 orang karyawan di PT. X. Hasil temuannya menunjukkan ada beberapa fenomena positif maupun negatif yang terkait dengan perilaku kontraproduktif karyawan di mana dari 15 orang karyawan, 3 orang mengatakan bahwa sebagian karyawan di perusahaan mengerjakan pekerjaan mereka hanya karena ada atasan yang memantau pekerjaan yang mereka lakukan. Ada juga yang melakukan penyimpangan dalam bekerja seperti ceroboh dan tidak menyelesaikan tugas dengan baik, 3 orang mengatakan bahwa mereka melihat beberapa perilaku curang seperti absen selama mereka bekerja di perusahaan. Sementara 4 orang yang lain menganggap semua karyawan menunjukkan kemauan kerja yang baik dalam mengkoordinir kelompok dan 5 orang mengeluh bahwa hasil kerja mereka sering diabaikan oleh atasan mereka sehingga mereka kurang antusias dalam bekerja. Atas beberapa fenomena tersebut dapat diduga ada masalah yang terkait dengan perilaku kontraproduktif karyawan.

Oleh sebab itu, penelitian tentang perilaku kontraproduktif karyawan perlu dilakukan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan yang dilakukan oleh Susanti & Alwansyah (2021) dan Al Ghazo (2019) yang menyatakan bahwa hasil analisis membuktikan ada terdapat pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja kontraproduktif. Pentingnya meneliti tentang perilaku kontraproduktif karyawan untuk pemahaman dan perbaikan perusahaan secara kinerja karyawan dan melakukan pendekatan yang positif untuk mencapai perubahan dan perkembangan pada perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu akan lebih tepat untuk menggunakan inisiatif di tempat kerja, seperti keadilan untuk menjelaskan variasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan proses perilaku kontraproduktif, dengan bantuan kerangka kerja yang, menyatukan perbedaan individu dengan jenis motivasi dan tujuan (Tziner et al., 2020).

Perilaku kontraproduktif memiliki dampak positif dan negatif dalam organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian (Yuliasesti et al., 2021) yang menunjukkan adanya dampak positif perilaku kontraproduktif yaitu meningkatnya kreativitas dan kepercayaan diri karyawan. Ada juga dampak negatif dari perilaku kontraproduktif terhadap organisasi. Dampak perilaku kontraproduktif yang negatif seperti efisiensi ekonomi berkurang dan hasil yang merugikan bagi organisasi dan berdampak negatif terhadap efisiensi ekonomi, aspek sosial, finansial dan psikologis seperti rendahnya tingkat produksi, komitmen, loyalitas kerja, dan kepuasan (Carpenter et al., 2021). Tentunya organisasi akan mengalami kekurangan SDM dikarenakan perilaku kontraproduktif yang dialami para karyawannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif salah satunya kecerdasan emosi. Penyebab perilaku kerja kontraproduktif umumnya di kelompokkan menjadi dua, yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional meliputi iklim organisasi dan pengingkaran kontrak psikologis, sedangkan faktor individual meliputi kecerdasan emosi (Maulana et al., 2016). Menurut (Samanta & Kallou, 2020) faktor kecerdasan emosi ini juga dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Internal mencakup emosi, tempramen dan kognitif, dan eksternal mencakup dukungan sosial atau lingkungan sekitar (Fitriana, 2020). Karyawan dengan kecerdasan emosi yang positif lebih efisien dan konsisten dalam pekerjaannya dibandingkan karyawan yang memiliki kecerdasan emosi negatif. (Susanti, 2019) mengusulkan bahwa karyawan yang memiliki

tingkat kecerdasan emosi yang lebih tinggi dari rata-rata memungkinkan karyawan untuk menangani stres ditempat kerja dengan lebih baik karena perilaku kontraproduktifnya rendah.

Penting sekali bagi penulis untuk meneliti perilaku kontraproduktif di PT. X, karena memahami jenis perilaku kontraproduktif yang muncul di tempat kerja, seperti penghindaran tugas, sabotase, atau kecurangan (Susanti & Alwansyah, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT. X pada tanggal 1 juni 2023 didapatkan bahwa 53% karyawan mereka melakukan perilaku kontraproduktif seperti kehadiran yang tidak tepat waktu serta tidak konsisten, bergosip, prokrastinasi, kurang inisiatif, serta pemakaian jam kerja yang tidak efektif. Ini merupakan suatu hal yang dapat membuat organisasi atau perusahaan tidak berkembang dan menghambat kemajuan serta menyebabkan penundaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perilaku kontraproduktif sangat mempengaruhi lingkungan kerja secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Samanta & Kallou, 2020). Penelitian ini juga pernah diteliti sebelumnya oleh (Farrastama et al., 2019), (Samanta & Kallou, 2020) dan (riaz,adnan & shabbir, 2020) Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik akan dapat berkinerja dan mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga perilaku kontraproduktif individu tersebut akan rendah. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang baik sangat bermanfaat bagi organisasi ataupun perusahaan, akan tetapi menurut (Efendi, 2020) individu yang memiliki kecerdasan emosi yang baik cenderung sukar memberi dan menerima kritik, kreativitas dan kemampuan berinovasi rendah, dan cenderung menghindari resiko. Kecerdasan emosi merupakan faktor yang turut mempengaruhi perilaku kontra produktif (fitriana, 2020). Karyawan perlu memiliki kecerdasan emosi yang baik dan diperkuat dengan cara meningkatkan kesadaran diri, mengatur regulasi emosi, meningkatkan empati, meningkatkan keterampilan komunikasi, pahami dan kelola stres dengan baik dan terus belajar serta berkembang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Tziner et al., 2020), (Susanti, 2019) ,(Farrastama et al., 2019) mengatakan setuju terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan perilaku kontraproduktif dimana kecerdasan emosi karyawan terdiri dari penilaian emosi orang lain, penilaian emosi sendiri dan pengaturan emosi ini akan berurusan langsung dengan perilaku kontraproduktif sebagai perilaku organisasi. Ini juga bergantung pada karakteristik situasional dan pribadi individu, konflik antar karyawan dapat meningkat dan efeknya mencapai tingkat yang tidak dapat dikendalikan, sedangkan (Lubbadeh, 2021) tidak setuju dengan terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan perilaku kontraproduktif karena ia mengatakan bahwa adapun tuntutan pekerjaan yang tinggi di tempat kerja, membuat karyawan kelelahan dan ketidakterikatan dari pekerjaan.

Beberapa penelitian di atas memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang kecerdasan emosi dan perilaku kontraproduktif karyawan. Ada beberapa alasan mengapa penulis melakukan penelitian kembali yaitu adanya perbedaan teori, pengambilan subjek dan tempat penelitian yang berbeda. Dari penelitian sebelumnya oleh (Farrastama, 2019) dalam mengukur kecerdasan emosi dan perilaku kontra produktif menggunakan teori gruy & sacket (2003), dan penelitian yang dilakukan oleh Samanta & Kallou (2020b) untuk mengukur perilaku kontraproduktif dan kecerdasan emosi menggunakan sejumlah 90 pegawai administrasi Kotamadya Chalkida berpartisipasi dan 3 kuisisioner kecerdasan emosional, kepuasan minnesota dan kontra produktif oleh fox dan spector. Ada terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu teori yang digunakan penulis yaitu teori Wong & Lawb (2002) dan (Spector et al., 2006), metode penelitian yaitu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 60 orang partisipan. Penelitian ini berlatar belakang salah

satu perusahaan yang ada di depok serta penelitian ini memiliki hasil yaitu terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan perilaku kontraproduktif. Atas dasar fenomena dan hasil penelitian terdahulu maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan kecerdasan emosi dan perilaku kontraproduktif karyawan PT. X.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif korelasional yaitu mencari Keterkaitan atau hubungan antara satu hal dengan hal lain sehingga dapat diteliti Penulis untuk menentukan apakah ada hubungan positif atau negatif antara variabel kecerdasan emosi dan kontraproduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Seleksi Item

Variabel	N	Corrected Item-Total Correlation (<i>Min - Max</i>)	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosi	14	0.335 – 0.652	0.854
Perilaku Kontraproduktif	14	0.346 - 0.699	0.818

Dari uji Reliabilitas dan seleksi item pada variabel Kecerdasan Emosi didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,854. Artinya alat ukur pada penelitian tergolong memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, karena berada pada rentan $r > 0.800$. Kemudian untuk uji seleksi item menggunakan kriteria Kaplan. Dimana didapatkan ada item yang gugur sehingga jumlah keseluruhan item yang lolos pada variabel Kecerdasan Emosi yaitu 14 item dari 16 item, dengan nilai Corelated Item- Total Correlation berkisar antara 0,335 – 0,652.

Kemudian hasil dari uji reliabilitas pada variabel Perilaku Kontraproduktif didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,818. Hal ini menandakan bahwa alat ukur Perilaku Kontraproduktif memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Lalu untuk hasil uji seleksi item, didapatkan bahwa ada item yang gugur berjumlah 1 item dari 15 item, dengan kisaran nilai Corelated Item- Total Correlation berada pada angka 0.346 - 0,699.

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS 16.0 Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak, dengan ketentuan nilai koefisien signifikasnsi ($p > 0,05$).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KECERDASA N EMOSI	PERILAKU KONTRAPRO DUKTIF	Unstandardized Residual
N		60	60	60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	23.98	49.68
	Std. Deviation	5.80324540	5.803	2.251
Most Extreme Differences	Absolute	.200	.201	.129
	Positive	.200	.201	.129
	Negative	-.129	-.130	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.551	1.554	1.002
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016	.016	.268
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi (p) 0.268 lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan nilai residual terdistribusi secara normal, karena telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan test of linierity.

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PERILAKU KONTRAPRODUKTIF * KECERDASAN EMOSI	Between Groups	(Combined)	410.557	11	37.323	1.136	.355
		Linearity	.002	1	.002	.000	.995
		Deviation from Linearity	410.555	10	41.055	1.250	.285
	Within Groups		1576.427	48	32.842		
Total			1986.983	59			

Diketahui nilai signifikansi adalah $r = 0,285; p > 0.05$, menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti Kecerdasan Emosi dan Perilaku Kontraproduktif berhubungan tidak linier, karena tidak memenuhi syarat asumsi linearitas ($p > 0,05$).

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
Sangat Rendah	$X < 43,90$	5	8%	49,6	2,2
Rendah	$43,90 < X \leq 47,71$	12	20%		
Sedang	$47.71 < X \leq 51,51$	21	35%		
Tinggi	$51,51 < X \leq 55.32$	19	32%		
Sangat Tinggi	$X > 55,32$	3	5%		
Jumlah		60	100%		

Dari hasil analisa deskriptif variabel Kecerdasan Emosi dengan 5 jenjang kategorisasi didapatkan hasil bahwa, 5 partisipan berada pada kategori sangat rendah, 12 partisipan berada pada kategori rendah, 21 partisipan pada kategori sedang, 19 partisipan dalam

kategori tinggi dan 3 partisipan dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa presentase terbesar dari hasil pengkategorisasian tersebut berada pada level sedang dengan presentase sebesar 35%. Kemudian dari hasil perhitungan statistik mean (rata-rata) skor Kecerdasan Emosi yang didapat sebesar 49,6 dengan standar deviasi sebesar 2,2. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosi pada karyawan di PT X secara keseluruhan berada pada kategori sedang dengan presentase terbesar.

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
Sangat Rendah	$X < 16,88$	4	7%	23,9	5,8
Rendah	$16,88 < X \leq 20,32$	17	28%		
Sedang	$20,32 < X \leq 23,77$	25	42%		
Tinggi	$23,77 < X \leq 27,21$	7	12%		
Sangat Tinggi	$X > 27,21$	7	12%		
Jumlah		60	100%		

Dari hasil analisa deskriptif variabel Perilaku Kontraproduktif pada 60 partisipan dengan 5 jenjang kategorisasi didapatkan hasil bahwa, 4 partisipan berada pada kategori sangat rendah, 17 partisipan pada kategori rendah, 25 partisipan pada kategori sedang, 7 partisipan pada kategori tinggi dan 7 partisipan dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil analisa deskriptif tersebut frekuensi terbesar dari pengkategorisasian berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 42%. Kemudian hasil perhitungan statistik mean (rata-rata) skor Perilaku Kontraproduktif yang diperoleh sebesar 23,9 dengan standar deviasi sebesar 5,8. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat Perilaku Kontraproduktif pada karyawan di PT X berada pada kategori sedang karena menempati presentase terbesar dengan frekuensi sebesar 25.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi parson product moment.

Correlations

		KECERDASAN EMOSI	PERILAKU KONTRAPRODUKTIF
KECERDASAN EMOSI	Pearson Correlation	1	.051
	Sig. (2-tailed)		.995
	N	60	60
PERILAKU KONTRAPRODUKTIF	Pearson Correlation	.051	1
	Sig. (2-tailed)	.995	
	N	60	60

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,051 ($p < 0,01$) menunjukkan angka kurang dari 0,01 maka hasil tersebut menjelaskan bahwa Kecerdasan Emosi berkorelasi kuat terhadap Perilaku Kontraproduktif pada karyawan PT.X. Hasil dari uji korelasi pearson product moment didapatkan nilai r sebesar 0,051 yang lebih kecil dari 0,995 yang artinya kedua variabel tidak memiliki tingkat hubungan interval kategori dan tidak berkorelasi atau semakin tinggi Kecerdasan Emosi maka semakin rendah Perilaku Kontraproduktif begitupun sebaliknya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa hasil uji korelasi tentang Kecerdasan Emosi dan Perilaku Kontraproduktif tidak berkorelasi antara kedua variabel tersebut menghasilkan $r=0,051; p<0,05$. Artinya tidak ada hubungan positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosi dan Perilaku Kontraproduktif karyawan PT. X. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosi maka semakin rendah Perilaku Kontraproduktif karyawan PT. X. Sebaliknya, semakin rendah Kecerdasan Emosi maka semakin tinggi pula Perilaku Kontraproduktif. Hasil temuan tersebut mungkin disebabkan oleh beberapa alasan. Pertama, karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi cenderung dapat mengontrol perilaku kontraproduktif. Pendapat tersebut sejalan dengan temuan (Farrastama et al., 2019), (Samanta & Kallou, 2020), (riaz,adnan & shabbir, 2020) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat tentang kecerdasan emosi dan perilaku kontraproduktif. Kedua, sebagian besar karyawan menganggap bahwa Kecerdasan Emosi tidak merupakan faktor yang tidak menunjukkan Perilaku Kontraproduktif (Susanti & Alwansyah, 2021).

Berdasarkan hasil uji kategorisasi dari 60 subjek, ditemukan bahwa mayoritas Perilaku Kontraproduktif karyawan berada pada kategori sedang dengan presentase 42% dan berjumlah 25 orang. Kemudian hasil uji kategorisasi Kecerdasan Emosi pada karyawan dimayoritasi pada kategori sedang dengan presentase 35% dan berjumlah 21 orang. Karyawan dengan Perilaku Kontraproduktif yang tinggi didukung oleh beberapa faktor seperti faktor situasional meliputi iklim organisasi dan pengingkaran kontrak psikologis, sedangkan faktor individual meliputi kecerdasan emosi (Maulana et al., 2016). Hal ini dapat menjadi kerugian bagi pihak perusahaan karena karyawan dengan Perilaku Kontraproduktif yang tinggi cenderung pekerjaan yang dia lakukan kurang memuaskan, Tetapi karyawan yang memiliki Kecerdasan emosi yang tinggi menjadi keuntungan bagi pihak perusahaan, karena jika memiliki Kecerdasan emosi yang tinggi pasti memiliki perilaku kontraproduktif yang rendah (Farrastama et al., 2019). Hal ini menjadi sangat penting terutama pada karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang lama dikarinya dan yang tidak memerlukan penyesuaian terhadap hal dan tantangan yang terjadi semasa berkarir.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosi dan Perilaku Kontraproduktif karyawan di PT.X. Artinya bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut semakin tinggi, maka Perilaku Kontraproduktif akan semakin rendah. Sebaliknya semakin rendah Kecerdasan Emosi maka semakin tinggi pula Perilaku Kontraproduktif yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Saran

1. Pihak Perusahaan

Manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan PT. X agar dapat mengembangkan lagi Kecerdasan Emosi mereka sehingga dapat mengurangi Perilaku Kontraproduktif mereka dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui konsultasi dengan atasan dengan diskusi atau mengikuti berbagai pelatihan

2. Pihak Karyawan

Setiap karyawan hendaknya mengambil kesempatan untuk mengembangkan Kecerdasan Emosi agar dapat mengurangi Perilaku Kontraproduktif dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi secara intens dengan rekan kerja dan atasan atau mengambil kesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan yang disediakan oleh perusahaan.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain diharapkan dapat menambah populasi dan sampel yang lebih besar diperusahaan yang lebih besar misalnya perusahaan yang memiliki banyak karyawan. Selain itu menambah data tentang faktor demografi misalnya jenis kelamin, tingkat pendidikan ataupun karakteristik kepribadian misalnya the big five personality.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghazo, R. H., Suifan, T. S., & Alnuaimi, M. (2019). Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(3), 333–345. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1533504>
- Armiani, Dwi Arini Nursansiw, Sofiat Wardah, Baiq Desthania Prathama, Endang Kartini, & Agus Khazin Fauzi. (2022). Legalitas Usaha dan Digitalisasi Menjadi Faktor Keberlanjutan UMKM pada Masa New Normal. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Formosa*, 1(2), 145–154. <https://doi.org/10.55927/jpmf.v1i2.545>
- Carpenter, N. C., Whitman, D. S., & Amrhein, R. (2021). Unit-Level Counterproductive Work Behavior (CWB): A Conceptual Review and Quantitative Summary. *Journal of Management*, 47(6), 1498–1527. <https://doi.org/10.1177/0149206320978812>
- Cobb, C. D., & Mayer, J. D. (2000). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 58(3), 14–18. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- fitriana, salsabila. (2020). faktor kecerdasan emosional. Cikal, 3. <https://www.cikal.co.id/blog?id=faktor-faktor-pengembangan-kecerdasan-emosional-anak-dan-cara-mengoptimalkannya-sesuai-tahap-perkembangan>
- Gamayanto, I., Christian, H., Wibowo, S., & Sukanto, T. S. (2018). Developing “Culture Intelligence (CI3) Framework” Inside Social Media Using Johari Window Methods. *Indonesian Journal of Information Systems (IJIS)*, 1(1), 1–12.
- goleman, daniel. (2002). mengapa EI lebih penting dari IQ. gramedia pustaka utama. <https://books.google.co.id/books?id=fYLEGIKrtNYC&printsec=frontcover&#v=onepage&q&f=false>
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Maulana, F., Pujotomo, D., & Mt, S. T. (2016). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Dan Perilaku Positif Anggota Organisasi Di Carrefour Dp Mall Semarang. *Industrial Engineering Online Journal*. www.carrefour.co.id
- Prayogi, A., & Kirom, M. I. (2022). PENDAMPINGAN PENGEMBANGAN DIGITALISASI UMKM MASYARAKAT DESA WONOYOSO PEKALONGAN MENGHADAPI ERA NEW NORMAL. *Jurnal Pengabdian Pendidikan Masyarakat (JPPM)*, 3(1), 14–24. <https://doi.org/10.52060/jppm.v3i1.652>
- Rokhim, M. (2007). Metadata, citation and similar papers at core.ac.u 1. Pembagian Harta Waris Dalam Adat Tionghoa Di Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang, 1(14 June 2007), 1–13. <https://core.ac.uk/download/pdf/11715904.pdf>
- Samallo, M., & Wulani, F. (2022). MODEL HUBUNGAN KOMPLEKSITAS PEKERJAAN, BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA GURU SMA PADA YAYASAN PENDIDIKAN XYZ DI SURABAYA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(3), 614. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i03.p10>
- Siswanti, T., & Juliannisa, I. A. (2022). SOLUSI PEMBIAYAAN, PEMASARAN, DAN DIGITALISASI PADA UMKM DI ERA NEW NORMAL WILAYAH BANTEN. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(2), 185. <https://doi.org/10.33370/jmk.v18i2.685>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Susanti, E., & Alwansyah, A. A. (2021). The relationship between counterproductive work behavior

- and emotional intelligence among pest control employees. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 95–108. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v14i1.8199>
- Tziner, A., Fein, E. C., Kim, S. K., Vasiliu, C., & Shkoler, O. (2020). Combining Associations Between Emotional Intelligence, Work Motivation, and Ofile:///D:/SEMESTER 9/TA/referensi/10 trs.pdfrganizational Justice With Counterproductive Work Behavior: A Profile Analysis via Multidimensional Scaling (PAMS) Approach. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00851>
- Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 71–95. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00076-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00076-9)
- Wong, C. S., & Lawb, K. S. (2002). Efek dari kecerdasan emosional pemimpin dan pengikut pada kinerja dan sikap: Sebuah studi eksplorasi. In *The Leadership Quarterly* (Vol. 13). www.onlinedoctranslator.com
- Yuliasesti, E., Sari, D., Dahlan, U. A., & Dahlan, U. A. (2021). Counterproductive Behavior (PKP) Among Indonesian Students . Study of Sex Differences : Perilaku Kontraproduktif (PKP) di Kalangan Mahasiswa Indonesia . Telaah. 1(1), 1–8.
- Chand, P., & Chand, P. K. (2014). Job Stressors as predictor of Counterproductive. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 3(12), 43–55. <http://doi.wiley.com/10.1002/job.243>
- Efendi, A. (2020). Dampak Negatif Kecerdasan Emosional yang Terlalu Tinggi. *Tirto.Id*. <https://tirto.id/dampak-negatif-kecerdasan-emosional-yang-terlalu-tinggi-fZb3>
- Farrastama, D. N., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 14–25. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.248>
- goleman, daniel. (2002). mengapa EI lebih penting dari IQ. gramedia pustaka utama. <https://books.google.co.id/books?id=fYLEGIKrtNYC&printsec=frontcover&#v=onepage&q&f=false>
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- hasibuan. (2022). definisi karyawan. Andiana Moedasir. <https://majoo.id/solusi/detail/karyawan-adalah>
- Iriyanti, M. F. R., Fatimah, S., & Septian, M. R. (2022). Profil Kecerdasan Emosional Siswa Di Smk Kimia Dharma Bhakti. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 5(6), 466. <https://doi.org/10.22460/fokus.v5i6.8926>
- Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019). Models of Emotional Intelligence: a Review. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 16(7), 1823–1884.
- Lubbadeh, T. (2021). Job Burnout and Counterproductive Work Behaviour of the Jordanian Bank Employees. *Organizacija*, 54(1), 49–62. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0004>
- riaz,adnan mahmood,saira shabbir, javeria. (2020). Emotional Intelligence and Counterproductive Work Behavior | 252. *Journal of Management and Research (Jmr)*, 7(2), 252–287.
- Samanta, I., & Kallou, S. (2020). The Role of Emotional Intelligence in Counterproductive Work Behavior. *European Business & Management*, 6(2), 20. <https://doi.org/10.11648/j.ebm.20200602.11>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Sunargo, S., & Hastuti, D. (2019). Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14(2), 45–54. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v14i2.8961>
- Susanti, E. (2019). Hubungan antara perilaku kerja kontraproduktif dan kecerdasan emosional di antara karyawan pengendalian hama. 14, 95–108.
- Susanti, E., & Alwansyah, A. A. (2021). The relationship between counterproductive work behavior

- and emotional intelligence among pest control employees. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 95–108. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v14i1.8199>
- Tziner, A., Fein, E. C., Kim, S. K., Vasiliu, C., & Shkoler, O. (2020). Combining Associations Between Emotional Intelligence, Work Motivation, and Ofile:///D:/SEMESTER 9/TA/referensi/10 trs.pdfrganizational Justice With Counterproductive Work Behavior: A Profile Analysis via Multidimensional Scaling (PAMS) Approach. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00851>
- Wong, C. S., & Lawb, K. S. (2002). Efek dari kecerdasan emosional pemimpin dan pengikut pada kinerja dan sikap: Sebuah studi eksplorasi. In *The Leadership Quarterly* (Vol. 13). www.onlinedoctranslator.com
- Yoseanto, B. L. (2018). Gambaran Counterproductive Work Behavior (Cwb) Pt X (Perusahaan Konstruksi Di Jakarta). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 456. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.971>
- Yuliana, Y., & Suyasa, P. T. Y. S. (2019). Uji Peran Abusive Supervision Sebagai Mediator : Hubungan Machiavellianism Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2), 681. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.2226>
- Armiani, Dwi Arini Nursansiwi, Sofiati Wardah, Baiq Desthania Prathama, Endang Kartini, & Agus Khazin Fauzi. (2022). Legalitas Usaha dan Digitalisasi Menjadi Faktor Keberlanjutan UMKM pada Masa New Normal. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Formosa*, 1(2), 145–154. <https://doi.org/10.55927/jpmf.v1i2.545>
- Carpenter, N. C., Whitman, D. S., & Amrhein, R. (2021). Unit-Level Counterproductive Work Behavior (CWB): A Conceptual Review and Quantitative Summary. *Journal of Management*, 47(6), 1498–1527. <https://doi.org/10.1177/0149206320978812>
- Cobb, C. D., & Mayer, J. D. (2000). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 58(3), 14–18. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- fitriana, salsabila. (2020). faktor kecerdasan emosional. Cikal, 3. <https://www.cikal.co.id/blog?id=faktor-faktor-pengembangan-kecerdasan-emosional-anak-dan-cara-mengoptimalkannya-sesuai-tahap-perkembangan>
- Gamayanto, I., Christian, H., Wibowo, S., & Sukanto, T. S. (2018). Developing “Culture Intelligence (CI3) Framework” Inside Social Media Using Johari Window Methods. *Indonesian Journal of Information Systems (IJIS)*, 1(1), 1–12.
- goleman, daniel. (2002). mengapa EI lebih penting dari IQ. gramedia pustaka utama. <https://books.google.co.id/books?id=fYLEGIKrtNYC&printsec=frontcover&#v=onepage&q&f=false>
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Maulana, F., Pujotomo, D., & Mt, S. T. (2016). Analisis Pengaruh Kecerdasaan Emosional Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Dan Perilaku Positif Anggota Organisasi Di Carrefour Dp Mall Semarang. *Industrial Engineering Online Journal*. www.carrefour.co.id
- Prayogi, A., & Kirom, M. I. (2022). PENDAMPINGAN PENGEMBANGAN DIGITALISASI UMKM MASYARAKAT DESA WONOYOSO PEKALONGAN MENGHADAPI ERA NEW NORMAL. *Jurnal Pengabdian Pendidikan Masyarakat (JPPM)*, 3(1), 14–24. <https://doi.org/10.52060/jppm.v3i1.652>
- Rokhim, M. (2007). Metadata, citation and similar papers at core.ac.u 1. Pembagian Harta Waris Dalam Adat Tionghoa Di Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang, 1(14 June 2007), 1–13. <https://core.ac.uk/download/pdf/11715904.pdf>
- Samallo, M., & Wulani, F. (2022). MODEL HUBUNGAN KOMPLEKSITAS PEKERJAAN, BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA GURU SMA PADA YAYASAN PENDIDIKAN XYZ DI SURABAYA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(3), 614. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i03.p10>
- Siswantini, T., & Juliannisa, I. A. (2022). SOLUSI PEMBIAYAAN, PEMASARAN, DAN DIGITALISASI PADA UMKM DI ERA NEW NORMAL WILAYAH BANTEN. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(2), 185. <https://doi.org/10.33370/jmk.v18i2.685>

- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Susanti, E., & Alwansyah, A. A. (2021). The relationship between counterproductive work behavior and emotional intelligence among pest control employees. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 95–108. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v14i1.8199>
- Tziner, A., Fein, E. C., Kim, S. K., Vasiliu, C., & Shkoler, O. (2020). Combining Associations Between Emotional Intelligence, Work Motivation, and Ofile:///D:/SEMESTER 9/TA/referensi/10 trs.pdfrganizational Justice With Counterproductive Work Behavior: A Profile Analysis via Multidimensional Scaling (PAMS) Approach. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00851>
- Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 71–95. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00076-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00076-9)
- Wong, C. S., & Lawb, K. S. (2002). Efek dari kecerdasan emosional pemimpin dan pengikut pada kinerja dan sikap: Sebuah studi eksplorasi. In *The Leadership Quarterly* (Vol. 13). www.onlinedoctranslator.com
- Yuliasesti, E., Sari, D., Dahlan, U. A., & Dahlan, U. A. (2021). Counterproductive Behavior (PKP) Among Indonesian Students . Study of Sex Differences : Perilaku Kontraproduktif (PKP) di Kalangan Mahasiswa Indonesia . Telaah. 1(1), 1–8.