

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah-masalah penelitian dan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai kecerdasan emosional, stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Maka dari itu penulis menggunakan beberapa referensi jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan apa itu manajemen. Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah:

Menurut Firmansyah (2018:4), menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Pendapat lain disampaikan R. Supomo (2018:1) menyatakan manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

Pendapat lain disampaikan oleh Griffin (2019:10) "*Management: A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization's resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.*" (Manajemen adalah serangkaian kegiatan terdiri dari perencanaan, dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian yang diarahkan pada sumber daya organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif).

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen yang telah disampaikan para ahli bahwa manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia untuk sekarang ini menjadi aset yang sangat begitu penting untuk sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (aset) yang utama didalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Veithzal (2019:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut Kurniawati (2021:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sutrisno (2017:6) menjelaskan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu cara dalam mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain dengan melalui beberapa langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik. Selain itu juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:21) meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*): perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*): pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organizational

chart). Pada tahap ini karyawan akan ditempatkan sesuai dengan jobdesk nya masing-masing.

3. Pengarahan (*Directing*): pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*): pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*): proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*): proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*): pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*): kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*): kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pen

10. Kedisiplinan (*Discipline*): merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan.
11. Pemberhentian (*Separation*): adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, fungsi -fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Hasibuan (2017:21) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*): perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*): pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational*

chart). Pada tahap ini karyawan akan ditempatkan sesuai dengan jobdesk nya masing-masing.

3. Pengarahan (*Directing*): pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*): pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*): proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*): proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*): pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*): kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

9. Pemeliharaan (*Maintenance*): kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan (*Discipline*): merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan.

11. Pemberhentian (*Separation*): adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, emosi sangat berperan penting. Dengan emosi hubungan manusia akan lebih bervariasi atau tidak monoton. Mengingat hal itu pengelolaan emosi menjadi sangat penting untuk menuju kecerdasan emosi.

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Secara sederhana Kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Adapun pengertian kecerdasan emosional menurut beberapa para ahli:

Menurut Goleman (2016: 43) Kecerdasan emosional adalah “Kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan,

mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.”

Menurut Robbins dan Judge (2015: 70), kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional.

Mangkunegara (2015), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami diri sendiri, kemampuan memahami orang lain, menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Dalam pengembangan dan pembentukan emosi seseorang harus di mulai sejak dini. Sebagai orang tua hendaknya maupun membimbing anaknya agar mereka dapat mengelola emosi sendiri dengan baik dan benar. Disamping itu diharapkan anak tidak bersifat pemaarah, putus asa, atau angkuh, sehingga prestasi yang telah dimilikinya akan bermanfaat bagi dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman (2016) sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi: (1) stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan (2) lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

2.1.3.3 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016) aspek-aspek kecerdasan emosional dibagi menjadi 4 (empat) yaitu:

1. Kesadaran Diri

Menyadari apa yang sedang dirasakan dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, serta memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri, yaitu menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi Diri Sendiri, yaitu menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati, yaitu merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami persektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat empat dimensi kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan empati. Menurut Goleman (2016) terdapat dimensi dan indikator kecerdasan emosional sebagai berikut:

1) Kesadaran diri

Menyadari apa yang sedang dirasakan dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, serta memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Dimensi kesadaran diri diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kemampuan menyadari apa yang sedang dirasakan
- b. Kemampuan memahami kelebihan & kekurangan yang dimiliki

2) Pengaturan Diri

Mampu menangani emosi sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapai suatu sasaran, serta mampu mengatasi tekanan emosi. Dimensi pengaturan diri diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kemampuan mengendalikan emosi diri
- b. Kemampuan mengendalikan setiap tindakan diri sendiri

3) Memotivasi diri sendiri

Menggunakan hasrat terdalam untuk mendorong diri dan menuntun diri untuk mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dalam bertindak dan untuk bertahan menghadapi kegagalan. Dimensi motivasi diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Selalu optimis
- b. Dorongan berprestasi

4) Empati

Mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan banyak orang dengan latar belakang yang berbeda. Dimensi empati diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Mampu memahami perasaan orang lain
- b. Saling membantu antar karyawan

Pendapat di atas merupakan acuan penelitian dalam menentukan dimensi dan indikator dalam penelitian ini, khususnya variabel kecerdasan emosional.

Terdapat empat dimensi kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan empati.

2.1.4 Stres Kerja

Masalah stres didalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak munculnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya sehingga menimbulkan stres.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja merupakan tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam mengatasinya. Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa para ahli:

Menurut Siagian (2017:300) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Sedangkan pendapat lain menurut Mangkunegara (2017:97) stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Menurut Robbins & Judge (2017:597), menyatakan stress kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu merasakan ketegangan atau tekanan terhadap beban pekerjaan yang diberikan kepadanya, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi kerja atau kondisi ketegangan yang membuat pekerja mengalami perubahan kondisi fisik dan psikis maupun perilaku pekerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya.

2.1.4.2 Faktor-faktor Penyebab Stress Kerja

Penyebab stress kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Robbins & Judge (2017:431) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stress di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.

2) Faktor Organisasional

Robbins (2017:431) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.
- b. Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari pada batas waktu.
- c. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari pada kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3) Faktor Pribadi

Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang dalam jam kerja 120 plus dapat meluas ke dalam pekerjaan. Kategori terakhir kita adalah faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan yang inheren.

2.1.4.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:158) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu:

1. Pola sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
3. Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan: yang meliputi kenyamanan ruang kantor, optimal suhu ruang kantor dan perubahan teknologi
2. Stres Organisasi: yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal
3. Stres Individu: yang meliputi permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian.

Indikator Stres Kerja:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran

3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

2.1.5 Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan individu yang sangat berpengaruh bagi organisasi karena perilaku pegawai yang secara sengaja memiliki efek negatif yang bisa menunda pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif

Orang yang berperilaku kontraproduktif dapat mempengaruhi orang-orang di sekitar mereka. Sebab proses yang sama bisa pula terjadi di dalam sebuah organisasi. Ketika ada seseorang dalam organisasi memiliki perilaku tidak baik, maka lambat laun akan menyebar dan akhirnya menghancurkan organisasi itu secara keseluruhan. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan istilah umum yang mengacu pada tindakan pekerja yang lebih mementingkan diri sendiri yang dilakukan dengan sengaja atau sadar yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Adapun pengertian perilaku kerja kontraproduktif dari beberapa para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Spector, dkk yang diterjemahkan oleh Josef, (2017) bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah seperangkat tindakan yang membahayakan organisasi. Seperangkat tindakan menunjukkan bahwa ada berbagai bentuk tindakan yang mencerminkan perilaku kerja kontraproduktif.

Menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Diah, (2018) lebih membahas mengenai perilaku kontraproduktif sebagai berikut:
“Counterproductivity. Actions that actively damage the organization. These

behaviors include stealing, damaging company property, behaving aggressively toward coworkers, and avoidable absences". Perilaku kontraproduktif adalah tindakan yang aktif merusak organisasi, termasuk mencuri, merusak properti, berperilaku agresif terhadap rekan kerja, dan membolos.

Menurut Robinson dan Bennett dalam Suyasa (2018) perilaku kerja kontraproduktif adalah sebagai perilaku spontan yang melanggar norma organisasi dan berpotensi merusak organisasi, anggota organisasi, atau keduanya. Norma organisasi yang dimaksud dapat berupa kebijakan, aturan, atau prosedur yang bersifat formal maupun yang bersifat tidak formal.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku karyawan yang dilakukan dalam keadaan sadar dan membawa dampak buruk bagi organisasi maupun anggota organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan aturan, nilai, dan tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor Penyebab Perilaku Kerja Kontraproduktif

Ada banyak faktor yang berbeda yang dapat menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif. Menurut Sacket & Devore dalam Daniarsyah, (2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif antara lain:

1. Faktor kepribadian (*personality*)

Beberapa dimensi kepribadian seperti kenuranian, keterbukaan, kebersetujaan, kecemasan, terbuka kepada pengalaman, memperlihatkan hubungan yang konsisten antara perilaku kerja kontraproduktif yang ditunjukkan individu ketika bekerja dengan dimensi kepribadian yang dimilikinya.

2. Faktor pekerjaan (*job characteristic*)

Karakter pekerjaan yang dimiliki, berpengaruh pada keahlian yang dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan cara bekerja. Namun ketiga hal tersebut akan berpengaruh dengan pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja. Misalnya pengalaman disaat menyelesaikan tugas dengan sempurna, perasaan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, dan pengetahuan terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini kemudian mempengaruhi perilaku kerja individu yang tertuang ke dalam kinerja yang diberikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, absensi kerja dan tingkat *turn over* dalam bekerja.

3. Faktor kelompok kerja (*work group characteristic*)

Segala sesuatu yang terjadi di dalam sebuah kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu yang menjadi anggota di dalamnya. Dalam melakukan proses adaptasi terhadap iklim organisasi atau perusahaan individu akan mengamati lingkungannya dan mencari tahu iklim seperti apa yang berlaku di dalam lingkungan kerjanya. Jika telah paham kemudian individu secara tidak langsung akan mengikuti perilaku atau kebiasaan yang berlaku di dalam kelompok dia bekerja. Pengaruh karakteristik kelompok kerja terhadap kecenderungan individu untuk berperilaku kerja kontraproduktif. Jika seorang karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal namun tidak mendapat respon apapun dari organisasi dan rekan kerja maka cenderung akan mengulangi perilaku tersebut.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Perilaku Kerja Kontraproduktif

Menurut Robinson dan Bennett dalam Suyasa (2018) menyatakan bahwa terdapat dimensi dan indikator perilaku kerja kontraproduktif yaitu:

1. Penyimpangan Produksi

Perilaku yang tergolong penyimpangan produksi adalah membuang waktu kerja dengan percuma atau melamun pada saat bekerja, mengeluhkan hal-hal dalam pekerjaan yang mungkin tampak remeh/masalah kecil, datang terlambat, mengulur waktu istirahat, mengabaikan tugas/instruksi atasan.

2. Penyimpangan Property

Perilaku yang tergolong penyimpangan properti adalah mencuri barang/property dari tempat kerja atau milik organisasi, mencoba membohongi atau memalsukan data.

3. Penyimpangan Politik

Perilaku yang tergolong penyimpangan politik adalah mempermainkan orang lain atau menjadikan seseorang ditempat kerja sebagai bahan senda gurau, dan tidak bersedia membantu rekan kerja.

4. Agresi Pribadi

Perilaku yang tergolong agresi pribadi adalah mengancam rekan kerja, melakukan debat atau saling berbantahan pada waktu kerja, dan mengatakan hal-hal yang bersifat menyakiti perasaan rekan kerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, stress

kerja dan perilaku kerja kontraproduktif dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Meiyanto, (2017) Peran Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Gajah Mada Journal Of Professional Psychology Vol 3, No. 2	1. Kecerdasan emosi berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kecerdasan emosi 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai perilaku kerja kontraproduktif	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai iklim organisasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Thatok Asmony, (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Mataram Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Humaniora. Vol. 3 No.1	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	1. Adanya kesamaan mengenai kecerdasan emosional, stress kerja, dan perilaku kerja kontraproduktif	1. Objek penelitian
3	Piartrini, (2020) Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap <i>counterproductive work behavior</i> Karyawan Pada Hotel Mercure Sanur E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 6	1. pengaruh keadilan organisasional secara signifikan berkorelasi positif terhadap <i>counterproductive work behavior</i>	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai perilaku kerja kontraproduktif	1. Tidak meneliti mengenai keadilan organisasional dan pemberdayaan psikologis
4	Moh Abdul Azis M. d., (2018) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan	1. kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap pemahaman	1. Adanya kesamaan meneliti kecerdasan emosional	1. objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai kecerdasan intelektual

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Jurusan Akuntansi Perguruan Tinggi Berbasis Islam di Malang) E-JRA Vol. 07 No. 11	Akuntansi		
5	Purwani Puji Utami (2018) Analisa Pola Perilaku Kontraproduktif Guru Di SMA Negeri Se-kota Bekasi Jurnal Visipena Volume 9, Nomor 1	1. Desain kerja berpengaruh secara langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif	1. Adanya kesamaan meneliti perilaku kerja kontraprodukti	1. objek penelitian
6	Abdillah (2017) Kecerdasan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam) Volume 2, Nomor 1	1. Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti kecerdasan emosional 2. Adanya kesamaan meneliti stres kerja	1. Tidak meneliti mengenai kinerja karyawan
7	Rikha Muftia Khoirunisa (2022)	1. kecerdasan emosi tidak terbukti	1. Adanya kesamaan	1. Tidak meneliti

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif e-ISSN: 28280725	berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif	meneliti kecerdasan emosional dan perilaku kerja kontraproduktif	mengenai kepuasan kerja
8	Angga Prajuna (2017) Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, No. 2	1. kecerdasan emosional dan stres kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang.	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kecerdasan emosional dan stress kerja	1. Tidak meneliti mengenai kinerja karyawan
9	Ni Luh Putu Ani Cahyani (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara Politico: Jurnal Ilmu Politik, vol. 6, no. 1	1. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja	1. Adanya kesamaan meneliti kecerdasan emosional	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti pelatihan dan kinerja pegawai
10	Dharma (2022)	1. stres kerja tidak berpengaruh	1. Adanya kesamaan	1. Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Leader Member Exchange Keadilan Distributif Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Personil Polisi Kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat</p> <p>Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Manajemen Vol. 20 No. 2</p>	<p>1. stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.</p>	<p>1. Adanya kesamaan meneliti mengenai stress kerja dan perilaku kerja kontraprodukti</p>	<p>1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai keadilan distributive</p>
11	<p>Josef (2017)</p> <p>Pengaruh Dimensi Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan (Studi Pada Divisi ATK-Mart PT Gading Murni Surabaya)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 05 Nomor 01</p>	<p>1. Keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan</p>	<p>1. Adanya kesamaan meneliti mengenai perilaku kerja kontraproduktif</p>	<p>1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai keadilan organisasional</p>
12	<p>Sunargo & Hastuti (2019)</p> <p>Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik</p>	<p>1. politik organisasional persepsian berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kerja kontraproduktif</p>	<p>1. adanya kesamaan meneliti mengenai perilaku kerja kontraprodukti</p>	<p>1. objek penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0</p> <p>Jurnal Paradigma Ekonomika Vol.14.No.2</p>			
13	<p>Handoyo (2020)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya</p> <p>Jurnal Magister Psikologi UMA, Vol. 12 (1)</p>	<p>1. stres kerja berpengaruh langsung terhadap cyberloafing. Sedangkan kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing.</p>	<p>1. Adanya kesamaan meneliti mengenai stress kerja</p>	<p>1. Tidak meneliti mengenai cyberloafing</p>
14	<p>Supriyati (2019)</p> <p>Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo</p> <p>Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA), Vol. 3 No. 3</p>	<p>1. pengaruh positif secara simultan dari Keadilan Distribusi dan Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan</p>	<p>1. adanya kesamaan meneliti mengenai stress kerja dan perilaku kerja kontraproduktif</p>	<p>1. tidak meneliti mengenai keadilan distributive</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	Emma Rachmelya (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT Bank Central Asia Tbk KCU Jambi Jurnal of Economics and Business Vol.1 No.1	1. kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kecerdasan emosional dan stress kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai kepuasan kerja
16	Sambung (2019) <i>Job Satisfaction on Employee Performance; Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior as Mediations</i> <i>International Journal of Economic Behavior and Organization</i> 2019; 7(3)	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan CWB terbukti menjadi mediator.	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai perilaku kerja kontraproduktif	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai job satisfaction
17	Maftukha (2018) Analisis Kecerdasan Emosional Siswa Terhadap	1. Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional siswa dengan kemampuan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kecerdasan emosional	1. Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kemampuan Problem Solving Matematika Siswa Sekolah Menengah Pertama Jurnal al-Hikmah vol. 6 no. 2	pemecahan masalah matematika.		
18	Ugwu (2017) Kelelahan perawat dan perilaku kerja kontraproduktif dalam sampel Nigeria: Peran moderat kecerdasan emosional <i>International Journal of Economic Behavior and Organization</i> 2019; 7 (3)	1. Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap perilaku kontraproduktif	1. adanya kesamaan meneliti mengenai kecerdasan emosional dan perilaku kontraproduktif	1. objek penelitian
19	Dewi (2021) Pengaruh Keadilan Organisasi Dan <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> E-Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 11	1. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap CWB.	1. adanya kesamaan meneliti stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif	1. objek penelitian
20	Diah Putri Utami (2018) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja Dan Kecerdasan	1. Bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif 2. Kecerdasan	1. adanya kesamaan meneliti mengenai stress kerja, kecerdasan emosional, dan perilaku kerja kontraproduktif	1. objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Manajemen Vol, 12 No. 2	emosional secara individual berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif		
21	Edi Sastrawan dan Saroyini (2021) Peran Pemoderasi Kecerdasan Emosional Terhadap Hubungan Stres Kerja, Keadilan Organisasi Dan Perilaku Kontraproduktif. <i>American Jurnal Of Humanities And Social Sciences Research, Vol 5, Issue 1.</i>	1.bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai moderator berpengaruh positif terhadap stress kerja dan perilaku kerja kontraproduktif	1. adanya kesamaan meneliti kecerdasan emosional, stress kerja, dan perilaku kerja kontraproduktif	1. objek penelitian

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan tabel diatas penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek perilaku kerja kontraproduktif sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan stres kerja yang merujuk perbandingan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Terdapat

variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti dan tempat penelitian yang berbeda.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat sangat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap variabel dependen Perilaku Kerja Kontraproduktif.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku kerja Kontraproduktif

Kecerdasan emosional ialah sebagai hal yang dilakukan seseorang mengenai cara mengelola emosinya. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik dan menciptakan kondisi kerja yang terkendali sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada karyawan, karena setiap individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak dapat menghadapi konflik dengan baik. Hal ini menjadi gambaran bahwa individu yang mampu mengelola emosinya dapat menentukan sikap yang tepat sebelum bertindak, sikap yang dimaksud yaitu sikap positif maupun negatif atau biasanya

disebut perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang atau negatif yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja seperti terlambat masuk kerja dan kelalaian dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Meiyanto (2017), sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 146 Pegawai Negeri Sipil (PNS), metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dilakukan dengan metode survei, yaitu pengisian skala oleh subjek penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik Convenience sample yaitu pemilihan sekelompok subjek didasarkan pada kemudahan dan ketersediaan data pada subjek di dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dapat berperan untuk menurunkan perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi di tempat kerja.

Menurut Rikha Muftia, dkk (2022), sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 74 orang, Teknik analisisnya menggunakan *judgement sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Menurut Ugwu, dkk (2017), sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 401 orang, dengan menggunakan Teknik analisis *desain cross-sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dalam memediasi burnout berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Stres kerja juga di duga pemicu timbulnya perilaku kerja kontraproduktif yang

dapat merugikan perusahaan. Stres di tempat kerja berpengaruh tinggi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada individu yang memiliki kepribadian stabilitas emosi yang rendah. Individu yang memiliki stabilitas emosi yang rendah cenderung tidak dapat mengatasi stressor sehingga menimbulkan perilaku negatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Supriyati, dkk (2019), sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan, dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dari Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan.

Menurut Dharma & Iqbal (2022), sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 53 orang, menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Dewi (2021), sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 orang, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap CWB.

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan sebuah perilaku yang negatif yang banyak terjadi di organisasi dan dapat merugikan fungsi organisasi. Dalam beraktivitas di lingkungan pekerjaan perilaku kerja kontraproduktif sering kali terjadi. Perilaku kerja kontraproduktif mendorong menurunnya citra pegawai yang melakukannya. Usaha untuk mengurangi perilaku negatif tersebut dapat dengan

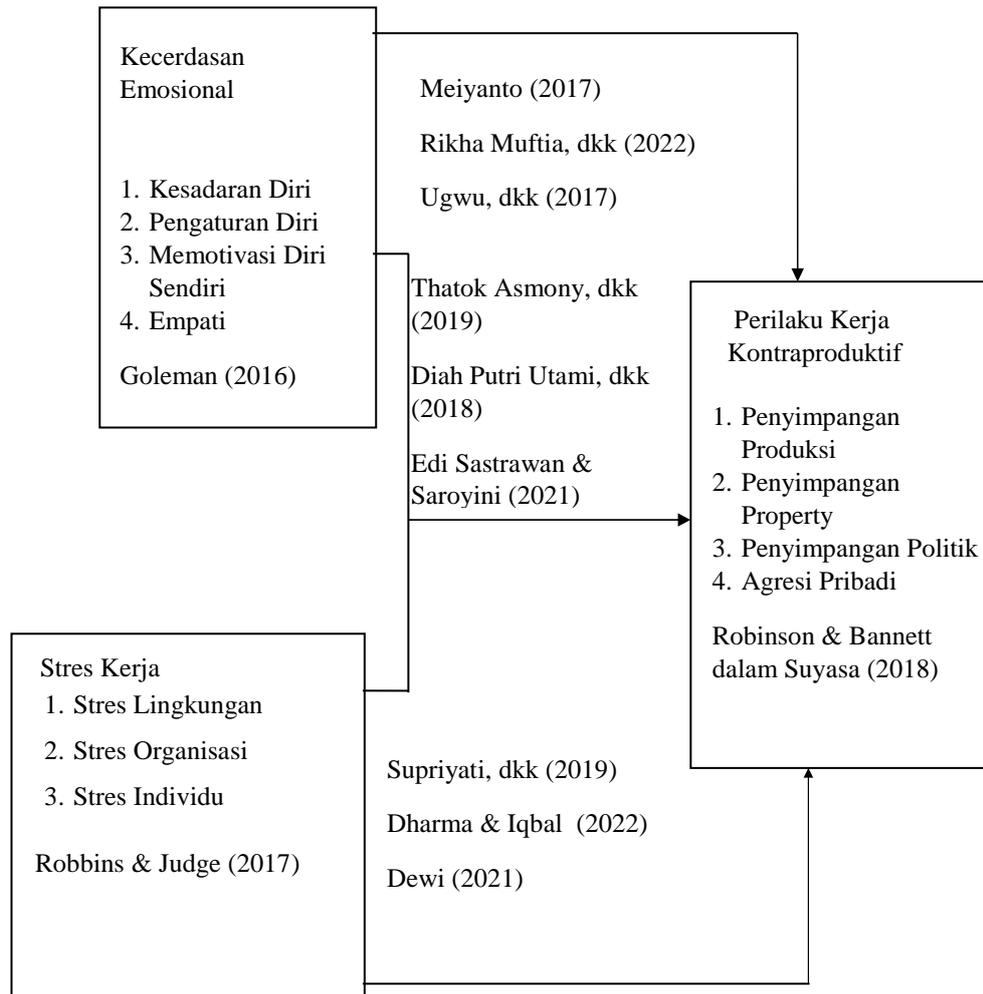
memperhatikan faktor kecerdasan emosional para karyawan dan stres kerja yang diterima oleh karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Thatok Asmony, dkk (2019), sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 90 orang. Metode analisis yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif, dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.

Menurut Diah Putri Utami, dkk (2018), metode yang digunakan dalam penelitian ini metode purposive sampling dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif, dan kecerdasan emosional secara individual berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pada pegawai dinas pekerjaan umum kota Sawahlunto.

Menurut Edi Sastrawan dan Saroyini (2021), jumlah pegawai yang terlibat sebagai narasumber adalah 70 karyawan dari pekerjaan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai moderator peran baik dalam hubungan antara stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif dan hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku kerja yang kontraproduktif.

Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif
- b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif