

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF KARYAWAN PT HARDCASE GALERI INDONESIA

Ani Supriyani ¹⁾ dan Awan Santosa ²⁾

1) Mahasiswa Prodi Manajemen, FE UMBY

2) Dosen Prodi Manajemen, FE UMBY

**Email: 190510524@student.mercubuana-yogya.ac.id ¹⁾
dan awan@mercu.buana-yogya.ac.id ²⁾**

***Abstract.** This research aims to analyze the influence of leadership style, emotional intelligence, and work stress on counterproductive work behaviour of employees at PT Hardcase Galeri Indonesia. The data collection method is survey method using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The result showed that leadership style, emotional intelligence, and work stress had a significant influence on counterproductive work behaviour.*

***Keywords:** leadership style, emotional intelligence, work stress, counterproductive work behaviour*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran vital dalam suatu organisasi atau perusahaan dan dibutuhkan sumber daya manusia yang kredibel dalam merancang dan mengimplementasikan konsep manajemen dari perencanaan hingga evaluasi. Tuntutan pekerjaan tinggi dari organisasi dan berbagai karakteristik masing-masing karyawan, seringkali dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behaviour*).

Setiap organisasi membutuhkan seseorang yang dapat membimbing para anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa pemimpin organisasi memegang peranan yang sangat penting, tidak hanya di dalam organisasi yang bersangkutan, tetapi juga dalam berhubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Siagian dalam Erlangga, (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan seseorang. Tiga gaya kepemimpinan yang paling penting adalah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Kepemimpinan adalah tindakan mencoba untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi secara efektif (Susilowati dan Harsiwi, 2017).

Paradigma manajemen organisasi modern telah mengalami perubahan signifikan dimana organisasi yang baik membutuhkan sumber daya manusia dengan *emotional quotient* yang baik. *Emotional quotient* memainkan peran penting dalam menghadapi emosi, dan mendorong hubungan baik dengan lingkungan. Terutama pada perusahaan yang karyawannya berhubungan langsung dengan pelanggan atau berinteraksi langsung dengan rekan kerja (Romadhon dan Umaroh, 2021). Peran kecerdasan emosional di tempat kerja

dinilai memiliki peran yang penting karena terkait dengan kinerja karyawan, efektivitas kepemimpinan, kepuasan kerja, hubungan interpersonal, dan pengurangan perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan dan keadaan emosional memiliki peran penting dalam fungsi, kinerja, dan kredibilitas bisnis dan organisasi (Samanta dan Kallou, 2020).

Selain itu, karyawan yang tidak kompeten dan inferior adalah masalah yang dapat merugikan perusahaan, terutama dalam lingkungan yang kompetitif. Terdapat hubungan dua arah antara organisasi dengan karyawan, dimana di satu sisi organisasi menuntut karyawan untuk dapat mencapai tujuannya, dan disisi lain organisasi memberikan *feedback* yang dibutuhkan karyawan sebagai timbal balik atas kesepakatan kerja. Dalam konteks ini, karyawan dihadapkan pada situasi apakah mereka dapat memenuhi persyaratan organisasi sesuai dengan standar keterampilan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Situasi seperti itu merupakan motivasi yang dapat memberikan tekanan pada karyawan, terutama ketika karyawan tidak mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Tekanan tersebut dapat menyebabkan stres di tempat kerja yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bentuk lain dari stres kerja adalah perasaan ditekan atau ditindas oleh rekan kerja selama bekerja. Stres kerja ini memanifestasikan dirinya dalam munculnya emosi yang tidak stabil, gelisah, cemas, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan mengalami gangguan pencernaan. Sementara itu, Robbins (2003) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu kesempatan, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai ketidakpastian dan utama. Efek negatif dari stres kerja yaitu perilaku menyimpang di tempat kerja menjadi sangat serius karena mempengaruhi tiap tingkatan organisasi, yaitu produktivitas, pengambilan keputusan, dan keuangan (Basalamah dan Sugiharto, 2021). Sehingga dalam hal ini penting bagi perusahaan untuk menyelaraskan suasana kerja dengan karakteristik karyawan yang mana akan memberikan kontribusi dalam interaksi sosial di tempat kerja dan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan iklim yang kondusif (Johan dan Yusuf, 2022).

Beberapa penelitian telah mengkaji terkait perilaku kerja kontraproduktif. Gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sementara kepemimpinan otokratis memiliki (Tyagita, 2020; Erdem, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Prakoso (2018) yang menyatakan bahwa semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kecerdasan emosional memiliki korelasi positif dengan perilaku kerja kontraproduktif. (Samanta dan Kallou, 2020; Mahadiputra dan Piartrini, 2021). Selain itu, stres kerja dinilai memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. (Kamila dan Muafi, 2023). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Johan dan Yusuf (2022) yang gagal memberikan bukti empiris untuk mendukung hubungan antara stres kerja dengan.

PT Hardcase Galeri Indonesia saat ini memiliki 58 karyawan yang terdiri dari beberapa *department* dan terbagi menjadi lima divisi *manager* dimana masing-masing *manager* membawahi para karyawan yang memiliki tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kompleksitas kepentingan pelayanan perusahaan dan proses produksi seringkali menjadi pemicu adanya perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja yang dirasakan dapat berdampak signifikan pada organisasi dan individu, dengan saat bekerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan karena dinilai dapat mengurangi tingkat produktivitas dan kerugian perusahaan. Selain itu, di era globalisasi dewasa ini identik dengan ketatnya kompetisi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional,

dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT Hardcase Galeri Indonesia.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang manajer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bawahannya. Pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan ditentukan oleh pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan bagaimana karyawan akan mempersepsikannya (Davis, 1995). Gaya kepemimpinan memiliki filosofi, keterampilan, dan sikap seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ini bervariasi dalam motivasi, kekuatan, atau orientasi pada tugas dan orang. Meskipun gaya bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya, setiap gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya. Kartono (2016) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan sebagai berikut: Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan Kemampuan mengendalikan emosi.

Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan emosi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan untuk mengontrol emosi dengan baik dalam diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2003). Manfaat kecerdasan emosional yang menjadi faktor kesuksesan dalam karir dan organisasi, antara lain: pembuatan keputusan; kepemimpinan; terobosan teknik dan strategis; komunikasi yang terbuka dan jujur; kerja sama dan hubungan saling mempercayai; loyalitas konsumen; kreativitas dan inovasi.

Stres kerja

Stres kerja adalah keadaan dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, keterbatasan (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), terkait dengan apa yang sebenarnya diinginkan dan yang hasilnya dipandang tidak pasti namun penting (Robbins dan Judge, 2003). Lebih lanjut Robbins (2006) mengklasifikasikan stres kerja yaitu: Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, dan Kepemimpinan Organisasi. Menurut Siagian dalam Astianto *et al.*, (2014), stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya mengakibatkan seseorang tidak dapat berinteraksi dengan lingkungannya, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan.

Perilaku kerja kontraproduktif

Seccket dan DeVore dalam Anderson, (2005), mengartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mencakup setiap perilaku yang sengaja dilakukan oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut. Menurut Chand (2014), mendefinisikannya sebagai setiap tindakan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain, maupun organisasi. Luthans (2012) perilaku kerja kontraproduktif mencakup: penyimpangan properti, penyimpangan produksi, agresi pribadi, dan penyimpangan politik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan melihat hubungan antara gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT Hardcase Galeri Indonesia. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT Hardcase Galeri Indonesia. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* yang berjumlah 50 responden. Teknik analisis data menggunakan metode analisis inferensial. Pendekatan kuantitatif menekankan analisis data numerikal yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Keseluruhan butir pernyataan dinyatakan valid setelah dilakukan pengujian dengan kaidah membandingkan antara korelasi R_{hitung} dengan R_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu (n) = 50, maka besarnya df dapat dihitung $50-2 = 48$. Dengan $df = 48$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} = 0,2787$. Adapun kaidah yang berlaku adalah apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2787), maka butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan, gaya kepemimpinan dengan 20 butir pernyataan, kecerdasan emosional dengan 20 butir pernyataan, stres kerja dengan 16 butir pernyataan, perilaku kerja kontraproduktif dengan 16 butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antar butir pernyataan dengan skor jumlah diperoleh nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2787), maka butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Hasil uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6.

Tabel 1 Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis (α) = 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,852	0,600	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,773	0,600	Reliabel
Stres Kerja	0,496	0,600	Tidak Reliabel
Perilaku kerja kontraproduktif	0,680	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v.24 for Windows, 2023.

Berdasarkan hasil uji reabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* diperoleh hasil nilai alpha pada variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan perilaku kerja kontraproduktif adalah $\alpha > 0,600$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliabel, artinya terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda dan data yang dihasilkan akurat. Sedangkan pada variabel

stres kerja diperoleh nilai $\alpha < 0,600$, dimana seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner tidak bersifat reliabel, artinya tidak terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

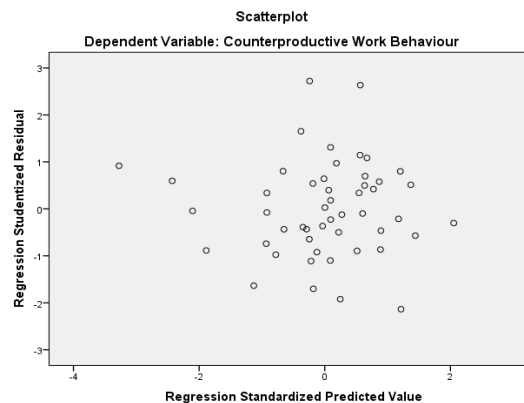
Hasil uji asumsi klasik

Hasil uji normalitas

Berdasarkan hasil nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji heterokedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti zig-zag atau menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji linearitas

Berdasarkan nilai signifikansi uji linearitas diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,445 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil uji multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hasil uji menyatakan bahwa nilai VIF gaya kepemimpinan 1,422, kecerdasan emosional 1,403, dan stres kerja 1,034 dimana nilai keseluruhan kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,01 yaitu gaya kepemimpinan 0,703, kecerdasan emosional 0,713, dan stres kerja 0,906. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi dalam model.

Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil koefisien regresi, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 43,225 + 0,85X_1 - 0,443X_2 + 0,308X_3 + 10,643$$

Berdasarkan tabel *output* uji F, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,006. Karena nilai Sig. $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia, sedangkan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel diketahui nilai F hitung sebesar 4,721. Lebih besar dari F tabel sebesar 2,81, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT Hardcase Galeri Indonesia.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,235%, artinya kontribusi gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara gabungan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan sisanya sebesar 76,5% disumbangkan dari variabel diluar penelitian.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia. Jika gaya kepemimpinan membaik sebesar 1 kali, sementara variabel lain dianggap konstan, maka perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia akan naik sebesar 0,85 kali atau sebaliknya. Kecerdasan emosional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia. Jika kecerdasan emosional naik sebesar 1 kali, sementara variabel lain dianggap konstan, maka perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia akan turun sebesar 0,443 kali atau sebaliknya. Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia. Jika stres kerja naik sebesar 1 kali, sementara variabel lain dianggap konstan, maka perilaku kerja kontraproduktif PT Hardcase Galeri Indonesia akan naik sebesar 0,308 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada dorongan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, stres kerja terhadap peningkatan perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia. Selain itu, dorongan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif dimana topik penelitian didasarkan pada teori pertukaran sosial. Menurut teori, karyawan diharapkan untuk memenuhi beberapa tanggungjawab sebagai imbalan atas beberapa hal yang harus memuaskan karyawan oleh manajer organisasi. Dengan kata lain, situasi saling menguntungkan yang diharapkan para pihak melakukan satu sama lain merupakan dasar dari pertukaran sosial (Kim dan Qu, 2020). Dalam konteks ini, karyawan mengharapkan respon yang memuaskan dari organisasi. Menurut teori pembelajaran sosial, tidak dapat dihindari bahwa karyawan yang tuntutannya tidak terpenuhi atau yang tidak dapat memperoleh manfaat yang diharapkan dari organisasi menunjukkan perilaku negatif tentang organisasi. Selain itu, karyawan yang tidak dikelola dengan cukup efektif dan memadai akan kehilangan loyalitasnya terhadap organisasi (Monfared dan Baghi, 2022) dan hal ini akan berdampak pada individu akan terasingkan dari pekerjaan dan organisasi.

Pada tahap kedua, hasil penelitian menunjukkan tidak ada dorongan gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Erdem (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki dorongan terhadap keterasingan kerja, namun tidak mendorong perilaku kontraproduktif dan berlaku pada kepemimpinan otokratis. Hal

ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan ditentukan oleh pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan bagaimana karyawan akan mempersepsikannya (Davis, 1995). Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa hubungan dan interaksi yang baik antara pimpinan dan karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia terjalin erat dan baik. Dengan kata lain, terbuka dan saling mendukung dengan memberikan pendapat dan masukan secara kontinyu sangat mendukung pimpinan untuk mengambil keputusan yang tepat terkait karyawan dan solusi atas permasalahan yang ada.

Pada tahap ketiga, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Selain itu kecerdasan emosional juga dipengaruhi oleh usia (Samanta dan Kallou, 2020). Kecerdasan emosional memiliki skor tinggi di antara karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia dan ini menunjukkan kecenderungan yang rendah untuk menunjukkan adanya perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Monfared dan Baghi (2022) yang menyatakan bahwa semakin baik organisasi mengelola emosi dan memiliki tingkat kecerdasan emosi yang lebih tinggi, maka karyawan cenderung berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran di tempat kerja. Selain itu, temuan penelitian Mahadiputra dan Piartrini (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional juga berperan sebagai moderator peran dalam kedua hubungan variabel yang diteliti yang mana kecerdasan emosional melemahkan efek negatif stres kerja dan ketidakadilan organisasi pada perilaku kontraproduktif. Pada tahap ini, temuan di lapangan menunjukkan bahwa PT Hardcase Galeri Indonesia secara penuh memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan koimpetensi serta memfasilitasi karyawan dengan pelatihan atau lokakarya (*workshop*). Dengan demikian, karyawan yang cakap dan kompeten diharapkan dapat mengendalikan dirinya dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa dorongan antara stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia. Hal ini sejalan dengan temuan Johan dan Yusuf (2022) yang menyatakan bahwa studi gagal untuk memberikan bukti empiris dalam mendukung hubungan antara stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Namun, temuan penelitian Lestari dan Rino (2021) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak menguntungkan dan signifikan dengan perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa terdapat langkah strategis yang ditempuh manajemen yang bertujuan untuk menekan terjadinya stres kerja pada karyawan yaitu pemberian bonus dan kompensasi, pertemuan keluarga (*family gathering*), dukungan akan pengembangan karir dan kompetensi karyawan, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Upaya ini terbukti efektif dalam menekan dampak stres kerja sehingga perilaku kerja kontraproduktif secara tidak langsung dapat teratasi secara efektif.

Upaya strategis yang dilakukan oleh manajemen PT Hardcase Galeri Indonesia terlihat efektif dalam membangun dan menempatkan karyawan sebagai keunggulan kompetitif perusahaan. Semakin tinggi penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka semakin besar rasa tanggung jawab dan rasa memiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi, menggunakan kapasitas fungsional maksimum karyawan untuk mengembangkan tujuan organisasi serta mencegah terjadinya melawan perilaku kerja produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompleksitas kepentingan pelayanan perusahaan dan proses produksi seringkali menjadi pemicu adanya melawan perilaku kerja produktif yang dinilai dapat mengurangi tingkat produktivitas dan merugikan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan stres kerja mendorong perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Hardcase Galeri Indonesia.

Saran

PT Hardcase Galeri Indonesia harus mampu memberikan respons terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan yang mana mencerminkan kualitas kehidupan kerjanya (QWL, *quality of work life*) secara efektif. Mendesain ulang kerja dalam batasan produksi dan menyesuaikan karakteristik pribadi karyawan dengan karakteristik pekerjaan. Pembangunan tim (*Team building*), mendukung dengan meningkatkan dan memaksimalkan kerja sama anggota tim dan meningkatkan pembelajaran karyawan untuk mempelajari keahlian karyawan lain, terutama cara efisien dalam meningkatkan produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., et al. (2005). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. Sage, 1.
- Anderson, B. (2005). *Stretching-Revised Edition*. Shelter Publications.
- Anggit Astianto et al. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Aziza, N., and R. R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi* 9, 1–49.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Cetakan Pe). Andi Offset.
- Basalamah & Sugiharto. (2021). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif di Tempat Kerja – Studi pada Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak Pratama*. 2(1), 27–46.
- Chand, P., & Chand, P. K. (2014). Job Stressors as predictor of Counterproductive work behaviour in Indian banking sector. *Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 3(12), 43–55.
- Davis, K. dan N. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga.
- Erdem, A. T. (2021). Demokratik ve Otokratik Liderlik Tarzlarının Üretkenlik Karşısı İş Davranışına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü: Ankara OSTİM Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 873–902. <https://doi.org/10.26466/opus.839136>
- Erlangga, C. Y. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia)*. 8 (September).
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Grenberg, J., dan Baron, R. A. (2003). *Behaviour in Organization, 8th Edition* (Pearson Education (ed.); 8th Editio).

- Johan, A. P., & Yusuf, A. (2022). Counterproductive work behavior, job stress, trait emotional intelligence and person organization fit among employees of leasing industry in Indonesia. *Intangible Capital*, 18(2), 233–246. <https://doi.org/10.3926/ic.1318>
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kim, H. and Qu, H. (2020). The mediating roles of gratitude and obligation to link employees' social exchange relationships and prosocial behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Lestari, W. dan R. (2021). The Effect of Organizational Justice and Job Stress on Counterproductive Work Behaviour with Job Satisfaction as a Mediation Variable in the Food and Agriculture Office of Padang Panjang City. *Proceedings of the Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-8 2021)*, 659, 311–315. <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.780>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mahadiputra, I., & Piartrini, P. S. (2021). The Moderating Role of Emotional Intelligent On the Relationship among Job Stress, Organizational Justice and Counterproductive Behavior. *Ajhssr.Com*, 1, 672–683. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/ZZZA21501672683.pdf>
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mila Nur Kamila, & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272>
- Prakoso, H. F. (2018). Analysis of the Effect of Organizational Climate , Transformational Leadership , and Self-Efficacy on the Employee Performance in BPR Danagung Bakti. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(2), 137–146.
- Robbins, P.S, & Judge, A. T. (2003). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi Semb). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan (ed.); Edisi Sepu). Erlangga.
- Romadhon & Umaroh. (2021). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan apotek guardian cabang samarinda*. 000, 1–17.
- Saeid Yarmohammadi Monfared and Abbas Naghizadeh Baghi. (2022). *The effect of emotional intelligence on organizational citizenship behavior and unproductive work behavior (Case study of employees of sports and youth departments in Zanjan province- Iran)[#1072990].pdf*. 39–53.
- 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>
- Susilowati & Harsiwi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpina Terhadap Turnover Intentions dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja. *Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 1–15.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak Ke E). Pranada Media Group.
- Tyagita, D. S. (2020). Influence of Leadership Style To Fraud (Case Study on Procurement of Goods in Pt Kaltim Industrial Estate). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 8(1), 79–93.

