



**PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN STRESS KERJA TERHADAP
PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF
KARYAWAN PT KUTAI TIMBER INDONESIA**

*THE INFLUENCE OF PERSONALITY, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND
JOB STRESS ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR OF
EMPLOYEE IN PT. KUTAI TIMBER INDONESIA*

SKRIPSI

Oleh:

Riyo Gita Pradana

NIM. 140810201208

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**



**PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN STRESS KERJA TERHADAP
PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF
KARYAWAN PT KUTAI TIMBER INDONESIA**

*THE INFLUENCE OF PERSONALITY, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND
JOB STRESS ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR OF
EMPLOYEE IN PT. KUTAI TIMBER INDONESIA*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Riyo Gita Pradana

NIM. 140810201208

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Riyo Gita Pradana

NIM : 140810201208

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Dan Stress Kerja
Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Kutai
Timber Indonesia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 5 Juni 2018

Yang menyatakan,

Riyo Gita Pradana

NIM. 140810201208

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Kutai Timber Indonesia
Nama Mahasiswa : Riyo Gita Pradana
N I M : 140810201208
Jurusan : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 3 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II,

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana S S.E., M.Si.

NIP. 197405022000032001

Dra. Sudarsih, M.Si

NIP. 196212121992012001

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M

NIP. 19780525 2003 12 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
STRESS KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF
KARYAWAN PT KUTAI TIMBER INDONESIA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Riyo Gita Pradana

NIM : 140810201208

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal: 14 Juli 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. (.....)

NIP 19550919 1985 03 1 003

Sekretaris : Ema Desia Prajitiyasari, S.E, M.M. (.....)

NIP 19791221 2008 12 2 002

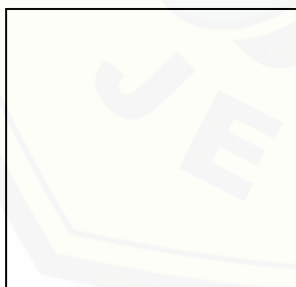
Anggota : Fajar Destiari, SE., M.M. (.....)

NIP 19791206 2015 04 2 001

Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Dekan



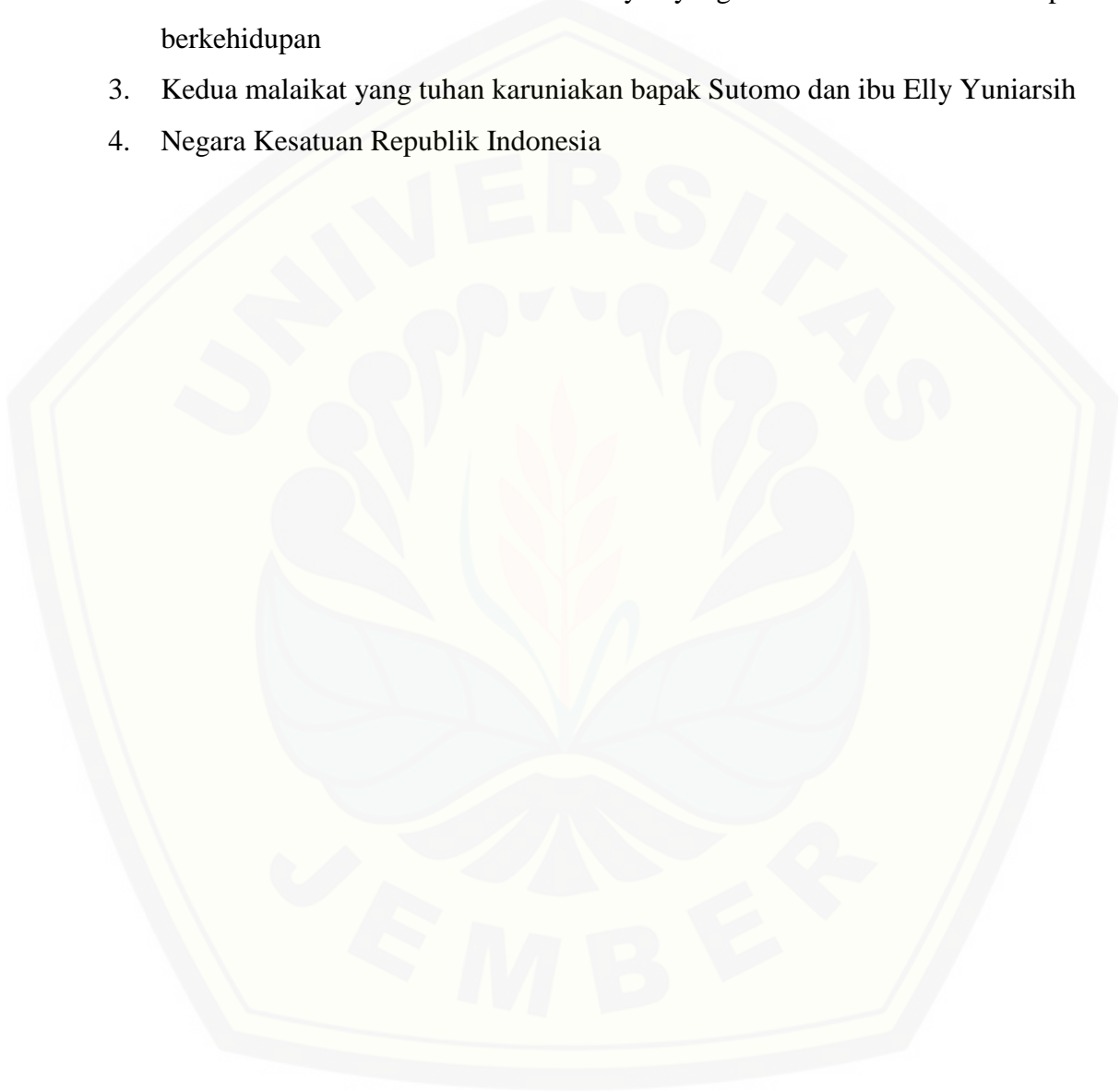
Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA

NIP 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karuniaNya, akhirnya saya dapat menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini penulis persembahkan untuk :

1. Allah S.W.T
2. Alam semesta beserta seluruh isinya yang telah memberikan tempat berkehidupan
3. Kedua malaikat yang tuhan karuniakan bapak Sutomo dan ibu Elly Yuniarsih
4. Negara Kesatuan Republik Indonesia



MOTTO

Seize the day or die regretting the time you lost

“Nobody knows any better than anyone”

(TT3D Closer to the edge)

Sometimes you got to suck,

Before you suckseed!

(Suckseed)

RINGKASAN

Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Kutai Timber Indonesia; Riyo Gita Pradana, 140810201208; 2018; 90 Halaman ; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana kepribadian, kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Kutai Timber Indonesia. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan produksi. Data pada penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional, dan stress kerja secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Pengaruh yang besar ditunjukkan oleh variabel kecerdasan emosional sebesar 41%. Dari penelitian ini menemukan bahwa responden memiliki keunggulan pada unsur kepribadian berupa *agreeableness*, serta responden juga memiliki keunggulan dalam memahami emosi orang lain. Sementara hasil uji t diperoleh -4,573; -4,513; dan 2.934 lebih besar dari 1,990 sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci : Kepribadian, kecerdasan emosional stress kerja, dan perilaku kerja kontraproduktif

SUMMARY

The Influence of Personality, Emotional Intelligence, and Job Stress on Counterproductive Work Behaviour of Employee In PT. Kutai Timber Indonesia;
Riyo Gita Pradana, 140810201208; 2018; 90 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The present study was aimed to investigate the influence of personality, emotional intelligence and job stress to the counterproductive work behavior of employee PT Kutai Timber Indonesia. The participant of this research was 75 employees from production division. The data in this study was obtained through the distribution of questionnaires and then analyzed using multiple linear regression method. The results of this study showed that personality, emotional intelligence, and job stress significantly influence the counterproductive work behavior. Emotional intelligence shows the greatest influence of 41% to counterproductive work behaviour. From this study we found that the partisipants have a highest point on the personality trait agreeableness, and they also have the advantage in understanding the emotions of others. While t test results obtained -4,573; -4,513; and 2.934 is greater than 1,990 so the hypothesis is accepted.

Keywords: *Personality, emotional intelligence, job stress, and counterproductive work behaviour*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Kutai Timber Indonesia. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT**
2. **Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. **Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si.** selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
4. Ibu Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku dosen pendamping Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Jember.
6. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Sudarsih, M.Si selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Tim penguji Bapak Drs. Mochamad Syaharudin, M.M., Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M., **Ibu Fajar Destiari, SE., M.M.** yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.

8. Kedua orang tuaku, Bpk. Sutomo dan Ibu Elly Yuniarsih. Terimakasih telah merawatku dengan segala kasih sayang, perjuangan, pengorbanan dan motivasimu, dua kata untukmu “TERIMA KASIH & AKU SAYANG KALIAN”.
9. Teman semasa sekolah sedari TK, SD, SMP, hingga SMA. Terima kasih atas harta terindah seumur hidup berupa masa muda yang telah kita habiskan bersama.
10. Saudara sepanjang masa Antoni Dwiky Darmawan, Andri Nur Rachman Santosa, Fakhriza Haikal
11. Terima kasih Kelas IPS B SMAN 1 Probolinggo yang sudah mau menjadi teman
12. Terima kasih kawan lama “Teman Monteng”, kalianlah saudara seleksi alam yang telah Allah karuniakan sebagai lingkungan yang membentukku.
13. Terima kasih sahabat Kelas Internasional 6 telah ikut mewarnai masa hidupku di dunia yang belum pernah terbayangkan. It’s really blessed to blend with you, I never regret to choose you.
14. Teman tidur bersama, sahabat kontrakan yang memperkaya tambahan saudara baru dengan beragam latar belakang mereka yang menjadi teman tidur selama 4 tahun menimba ilmu di negeri orang. Semoga persaudaraan ini abadi dan melekat layaknya saudara tanpa ada batasan. Semoga silaturahmi tak pernah terputus.
15. Pihak PT. Kutai timber Indonesia
Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 3 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kepribadian.....	9
2.1.2 Kecerdasan Emosional.....	11
2.1.3 Stress Kerja	12
2.1.4 Perilaku Kerja Kontraproduktif	14
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26

3.2 Populasi Dan Sampel.....	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Identifikasi Variabel	27
3.6 Definisi Operasional	27
3.7 Skala Pengukuran	30
3.8 Metode Analisis Data	31
3.8.1 Uji Instrumen	31
a. Uji Validitas	31
b. Uji Reliabilitas	31
3.8.2 Uji Normalitas Data	32
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.10 Uji Asumsi Klasik	33
3.10.1 Uji Multikolinearitas	34
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.11 Uji Hipotesis	35
3.11.1 Uji Parsial	35
3.11.2 Uji Simultan	36
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah.....	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum	39
4.1.1 Gambaran Umum PT. Kutai Timber Indonesia	39
4.1.2 Visi dan Misi PT. Kutai Timber Indonesia	40
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kutai Timber Indonesia	41
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	42
4.3 Analisis Deskriptif Variabel.....	44
4.4 Hasil Analisis Data	54
4.4.1. Uji Validitas	54
4.4.2 Uji Reabilitas	55
4.4.3 Uji Normalitas Data	55

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.6 Uji Asumsi Klasik	58
4.7 Uji Hipotesis	60
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.8.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	61
4.8.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	63
4.8.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	65
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
4.4 Tabel Deskripsi Variabel Kepribadian	45
4.5 Tabel Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional.....	47
4.6 Tabel Deskripsi Variabel Stress Kerja	50
4.7 Tabel Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif	52
4.8 Tabel Hasil Uji Validitas.....	54
4.9 Tabel Hasil Uji Reabilitas	55
4.10 Tabel Hasil Uji Normalitas Data	56
4.11 Tabel Hasil Regresi linier Berganda	57
4.12 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	58
4.13 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
4.13 Tabel Hasil <i>Glejser-Test</i>	60
4.14 Tabel Hasil Uji T	61

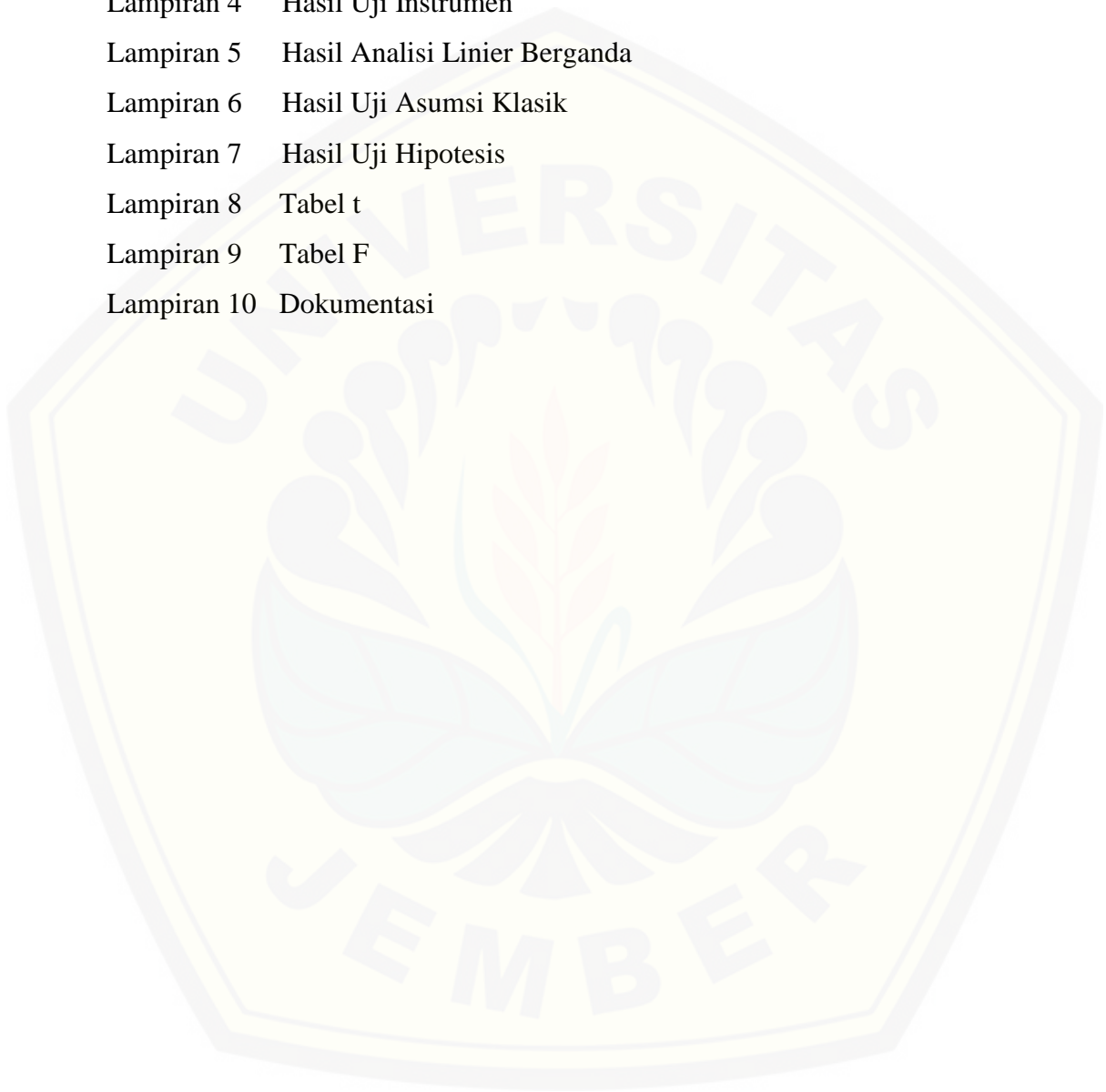
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	22
2. Kerangka Pemecahan Masalah	37
3. Struktur Organisasi	41



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 5 Hasil Analisa Linier Berganda
- Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 8 Tabel t
- Lampiran 9 Tabel F
- Lampiran 10 Dokumentasi



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor industri manufaktur tidak dapat dipungkiri merupakan penyerap tenaga kerja paling besar di Indonesia setelah tekstil, dan perdagangan. Data dari Kementerian Perindustrian menunjukkan 16,3 juta tenaga kerja diserap oleh industri manufaktur. Jumlah tersebut diprediksi akan mengalami peningkatan pada tahun 2018. Mengingat persaingan bisnis di ASEAN saat ini telah terlihat nyata wujudnya. Banyak perusahaan asing berlomba-lomba mendirikan pabrik di Indonesia dan semakin melebarkan pasar mereka. Hal ini dipicu oleh melimpahnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh Indonesia. Sektor industri di Indonesia akan berdaya saing apabila didukung oleh sumber daya manusia profesional dan berkompeten. Tidak dapat dipungkiri bahwa Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam menjalankan roda perindustrian di Indonesia. Bahkan pesatnya perkembangan teknologi tetap tidak dapat menggantikan peran sumber daya manusia secara keseluruhan. Walaupun saat ini banyak pekerjaan manusia yang dapat digantikan oleh mesin, namun masih ada beberapa pekerjaan yang tetap membutuhkan sentuhan tangan manusia. Bahkan mesin-mesin masih memerlukan peran manusia untuk beroperasi. Masalah yang timbul sehubungan dengan mesin dapat dengan mudah diperbaiki, tetapi permasalahan yang timbul sehubungan dengan manusia atau karyawan cukup kompleks dan membutuhkan penanganan yang tepat. Dalam usaha untuk menjaga kualitas produksinya, perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki tingkat produktifitas tinggi sesuai dengan tingkatan usianya. Namun dalam hal ini perusahaan tidak jarang menghadapi beberapa karyawan yang berperilaku menyimpang saat bekerja. Penyimpangan perilaku ketika bekerja tersebut disebut dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif.

Menurut Sackett dan DeVore (2002:146) perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku karyawan yang dilakukan bertentangan dengan kepentingan perusahaan yang sah. Perilaku yang terjadi baik secara disengaja maupun tidak disengaja ini dapat membahayakan dan merugikan perusahaan dan semua pihak di sekitarnya (pelanggan, karyawan, maupun pemegang saham). Perilaku negatif tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam individu maupun

dari luar individu. Faktor dari dalam dapat berupa kepribadian dan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Sedangkan faktor dari luar yang turut mempengaruhi munculnya perilaku kerja kontraproduktif berupa stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Kepribadian individu sebagai faktor dari dalam seseorang berpotensi menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Menurut Robbins & Judge (2008:126) kepribadian akan membentuk perilaku setiap individu sehingga jika ingin mengetahui penyebab perilaku individu dalam organisasi/perusahaan, maka faktor kepribadianlah yang menjadi kunci penting untuk diidentifikasi. Kepribadian individu memiliki peranan penting terhadap bagaimana seseorang merespon situasi yang dihadapinya. Semakin baik kepribadian individu dalam mengelola situasi, maka akan semakin kecil kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif.

Menurut Robbins (2008:128) kepribadian merupakan serangkaian pola unik yang stabil dari perilaku, gaya berpikir, dan emosi yang ditunjukkan seseorang dalam menyesuaikan dirinya dengan lingkungan. Semakin konsisten pola tersebut muncul pada beberapa situasi, maka akan semakin akurat dalam menggambarkan kepribadian individu. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mendeskripsikan kepribadian adalah teori *Big Five Personality*. Landy & Conte (2004:99) menjelaskan bahwa kepribadian manusia dibentuk dari 5 komponen dasar. Kelima komponen ini akan dikombinasi dan akhirnya akan membentuk satu kepribadian yang utuh. Kepribadian yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan guna menempatkan seseorang pada posisi yang tepat sehingga menciptakan kinerja yang memiliki produktifitas tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalpna Thakur (2017), Dwi dan Idris (2017), Mônica dan Elizabeth (2016), Hilary dan Grant (2015), Sonya Vanesianila (2013), Intan dan Siti (2013), dan Sarah dan Hafidz (2012) menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh negatif terhadap hadirnya perilaku kerja kontraproduktif. Masing-masing karyawan memiliki respon-respon yang unik dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Beragam respon tersebut banyak ditentukan oleh bagaimana kepribadian karyawan mengelola situasi hingga proses pengambilan keputusan.

Hubungan yang ada dijelaskan oleh Robbins & Judge (2008:132), bahwa pembawaan individu dengan komponen kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki ciri dapat diandalkan, bertanggung jawab, dan gigih. Karyawan seperti ini akan cenderung untuk tetap fokus dan tekun bekerja. Karyawan dengan *agreeableness* tinggi memiliki pembawaan yang cenderung menghindari konflik, sehingga memungkinkan individu untuk tidak terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif. *Trait extraversion* dan *neuroticism* yang dimiliki individu juga berpengaruh pada kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Individu yang puas dengan pekerjaannya, dapat dipastikan bahwa individu tersebut nyaman dalam bekerja. Hal ini berimplikasi jika individu merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja, maka ia memiliki kemungkinan yang kecil untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif di dalam bekerja.

Selain dipengaruhi oleh kepribadian dalam diri seseorang, perilaku kontraproduktif juga dipengaruhi oleh pemrosesan emosi yang terjadi dalam individu ketika menghadapi sebuah situasi. Bagaimana keahlian seseorang dalam mengelola emosinya, akan sangat beragam tergantung dari tingkat kematangan usia, pengalaman yang dilalui, serta faktor kondisi fisik seseorang. Menurut Goleman (dalam Jung, 2012) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan menggunakan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, dan keterampilan sosial. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi mampu untuk mengontrol emosi mereka, mampu memahami emosi orang disekitarnya, serta menggunakan informasi secara efektif untuk membangun hubungan interpersonal yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fedrian (2013), Jung dan Yoon (2012), Ponniah dan Murali (2016), Miao dan Humphrey (2017), serta Ugwu dan Enwereuzor (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan konsep dari penelitian terdahulu, karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah seringkali mengalami ketakutan, amarah, kecemburuan, dan emosi negatif lainnya ketika berhadapan dengan masalah. Meskipun karyawan dengan tingkat

kecerdasan emosional tinggi juga menghadapi permasalahan dalam hidupnya, namun mereka mampu mengendalikan emosinya sehingga tidak terlibat dalam perilaku kontraproduktif. Kecerdasan emosional yang baik akan membantu individu dalam menciptakan kondisi kerja yang terkendali sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada karyawan.

Selain faktor dari dalam individu, perilaku kontraproduktif juga dipengaruhi oleh stress kerja. Mangkunegara (2007:157) mendefinisikan stress kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress Kerja yang dialami oleh karyawan bisa berasal dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Mengalami konflik dengan rekan kerja, beban kerja yang terlalu tinggi, serta kondisi tempat kerja yang tidak nyaman dapat memicu stress pada karyawan. Faktor diluar perusahaan turut andil dalam mempengaruhi stress yang terjadi di tempat kerja seperti permasalahan keluarga, tidak memiliki teman, kurang hiburan, tuntutan ekonomi, dll. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi di sekitarnya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2016), Piar dan Pawar (2012), Alexandra dan Ispas (2012), serta Omar dan Halim (2011) menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap munculnya perilaku kontraproduktif. Konsep yang diambil dari penelitian yang ada menunjukkan bahwa seseorang membutuhkan pelampiasan ketika ia mengalami Stress Kerja. Bagi karyawan yang mampu dengan efektif memulihkan kondisi fisik dan mental pasca mengalami stress, cenderung akan dapat kembali beraktifitas kerja seperti biasa. Namun bagi mereka yang tidak mampu dengan sempurna mengembalikan kondisi semula pasca mengalami stress kerja, mereka akan mengalami kondisi yang terkatung-katung ketika bekerja. Karyawan yang seperti ini akan cenderung membutuhkan lebih banyak usaha ketika bekerja. Energi mereka telah terkuras

habis untuk menanggulangi stress yang menimpa mereka. Akibatnya kinerja mereka menjadi tidak maksimal, dan dapat menimbulkan hal-hal yang merugikan maupun membahayakan perusahaan dan karyawan lain.

Hingga saat ini, hanya sedikit penelitian empiris yang ditujukan untuk mengupas sisi gelap dari perilaku karyawan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh perilaku kontraproduktif, menjadi topik yang menarik bagi organisasi dan kalangan peneliti. Mereka berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab perilaku kontraproduktif, seperti kepribadian, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, kehadiran *stressor* di tempat kerja, dan lain sebagainya. MacLane dan Walmsley (2010) mengemukakan bahwa Penelitian untuk mendefinisikan dan menghalau perilaku kerja kontraproduktif mulai mendapatkan perhatian tersendiri pada kalangan peneliti. Biaya kerugian yang ditimbulkan oleh perilaku kontraproduktif ditaksir mencapai nilai yang sangat tinggi. Menurunnya tingkat produktivitas, bertambahnya biaya asuransi pegawai, kerusakan maupun kehilangan properti perusahaan, bahkan hingga meningkatnya *turnover* karyawan. Seperti pada kasus yang diteliti oleh Taylor (2007) (dalam Yang Chen, 2017) dimana fasilitas internet suatu perusahaan di Amerika Serikat yang dipergunakan diluar kepentingan pekerjaan dapat mengakibatkan kerugian yang ditaksir hingga 300 Juta Euro tiap tahunnya.

PT. Kutai Timber Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Pabrik utama PT. Kutai Timber Indonesia yang terbesar terletak di Jl. Tanjung Tembaga Baru/pelabuhan Kota Probolinggo. Bisnis utama PT Kutai Timber Indonesia adalah pemasaran dan pembuatan *plywood* dan produk-produk berbahan dasar kayu yang berada di Indonesia. Saat ini PT Kutai Timber Indonesia memiliki tiga bidang usaha, yakni *particle board*, *plywood*, dan *wood working*. Hampir tiga puluh tahun PT Kutai Timber Indonesia memproduksi dan mengeksport kayu lapis (*Plywood*) ke hampir seluruh dunia, seperti: Jepang, Inggris, Eropa, Amerika Serikat, Meksiko, China, Korea, Uni Emirat Arab dan Australia. Setelah itu produksi *Wood Working* berjalan setelahnya.

PT Kutai Timber Indonesia saat ini memiliki karyawan mencapai 4.000 orang. Karyawan tersebut terdiri dari 2.123 orang karyawan tetap, 1.867 orang karyawan kontrak, dan 10 orang staff dari Jepang. Memiliki karyawan dengan

jumlah yang relatif besar menuntut PT. Kutai Timber Indonesia untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang cermat dan efektif. Dalam mengelola sejumlah sumber daya manusia yang sebanyak itu, PT. Kutai Timber Indonesia kerap mengalami berbagai hambatan. Beragam jenis kecelakaan kerja tidak jarang menimpa karyawan terutama pada bagian produksi. Selama tahun 2015 setidaknya tercatat total 24 kecelakaan yang terjadi di dalam pabrik. Dimana sepanjang tahun 2015 setiap bulan terdapat kecelakaan yang terjadi di dalam pabrik setidaknya satu kali. Berbagai jenis kecelakaan kerja tersebut memunculkan dugaan penyebab kecelakaan yang beragam pula.

Kelelahan dengan *shift* kerja yang padat, temperatur lingkungan yang panas, diduga dapat memicu rendahnya konsentrasi karyawan sehingga menjadi potensi terjadinya kecelakaan. Penyebab lain dari kecelakaan kerja diduga berasal dari dalam individu karyawan. Rendahnya kesadaran menjalankan prosedur K3 merupakan akibat dari latar belakang demografis karyawan yang merupakan warga lokal sekitar Probolinggo. Karyawan yang berasal dari sekitar lokasi pabrik rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah. Selain latar belakang pendidikan, latar belakang keluarga yang bertempat tinggal di pesisir pantai memunculkan kepribadian khas suku Madura dengan karakteristik lebih keras dan memiliki prinsip yang sulit berubah. Karakter karyawan seperti itu, menjadi penyebab lebih sulitnya merubah pola pikir karyawan sesuai dengan visi misi perusahaan. Hambatan lain juga dihadapi PT. Kutai Timber Indonesia muncul dari perilaku karyawan yang berlawanan dengan kebijakan perusahaan. PT. Kutai Timber Indonesia memiliki kebijakan integrasi mutu. Berdasarkan kebijakan tersebut, tercantum tujuan perusahaan yang senantiasa ingin menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Selain itu perusahaan juga berkomitmen untuk menghasilkan performa yang baik melalui produktifitas karyawan yang efektif dan efisien.

Kecelakaan kerja yang sebelumnya telah dipaparkan tentu saja berlawanan dengan kebijakan dan kepentingan perusahaan yang telah berkomitmen untuk menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Akibat dari kecelakaan kerja yang terjadi, PT. Kutai Timber Indonesia harus mengeluarkan biaya tambahan untuk memulihkan karyawan. Selain itu penyimpangan-penyimpangan perilaku

karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Beberapa perilaku menyimpang yang terjadi bervariasi mulai dari yang berskala ringan hingga berat. Contohnya, tindakan membuang-buang waktu saat bekerja dengan merokok, pulang lebih awal sebelum jam kerja yang ditentukan, tidur disaat jam kerja, mengotori tempat kerja, sengaja memperlambat pekerjaan, menyalahkan orang lain atas kesalahan sendiri, melakukan *bully* kepada karyawan lain, dan lain sebagainya.

Dapat kita lihat bahwa dampak dari perilaku kontraproduktif ini bersifat negatif. Perilaku kontraproduktif yang dianggap remeh sering kali dilakukan berulang-ulang oleh karyawan. Dan persoalan-persoalan yang terjadi cenderung belum menemukan solusi yang efektif yang benar-benar mampu menghentikan terjadinya perilaku kontraproduktif yang terjadi.

Untuk itu penulis ingin mengajukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Karyawan Produksi PT Kutai Timber Indonesia.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian tentang pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan masukan dalam usaha mengurangi tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi di PT. Kutai Timber Indonesia. Sehingga kinerja perusahaan diharapkan menjadi lebih efektif dan efisien dengan tingkat produktifitas karyawan yang tinggi.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam wawasan dan pengetahuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia secara praktis. Dan sebagai bekal pengetahuan bagi peneliti apabila kelak memiliki karir sebagai praktisi sumber daya manusia di perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia perusahaan dengan efektif dan efisien.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan bidang-bidang baru pada penelitian sumber daya manusia. Terutama pada penelitian yang menelusuri perilaku-perilaku negatif yang terjadi pada karyawan. Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi rujukan dan bahan pertimbangan bagi akademisi dan peneliti lain dalam melakukan penelitian berikutnya. Khususnya terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepribadian

Menurut Robbins (2008:128) kepribadian merupakan serangkaian pola unik yang stabil dari perilaku, gaya berpikir, dan emosi yang ditunjukkan seseorang dalam menyesuaikan dirinya dengan lingkungan. Terdapat karakteristik-karakteristik yang umumnya melekat dalam masing-masing diri individu. Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik ini dalam berbagai situasi di tempat kerja, maka akan semakin akurat dalam menggambarkan kepribadian individu. Landy & Conte (2004:99) selanjutnya menjelaskan bahwa dimensi Big Five Personality adalah lima komponen kepribadian yang berbeda-beda. Lima komponen ini apabila di kombinasikan akan memberi gambaran yang sebenarnya tentang kepribadian seseorang ketika ia merespon situasi atau berhadapan dengan orang lain. Komponen-komponen di dalam big five personality yang dikemukakan Costa dan McCrae (dalam Feist, 2008) yaitu :

a. *Openness to Experience* (terbuka kepada pengalaman).

Dimensi kepribadian *Openness to Experience* ini mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Individu dengan keterbukaan yang tinggi umumnya kreatif, imajinatif, original, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, liberal, dan menyukai keragaman. Sebaliknya, mereka yang memiliki skor rendah dalam *openness to experience* biasanya kurang terbuka pada perubahan (jadul), konvensional, lebih realistis, apatis, dan tertutup pada ide-ide baru.

b. *Conscientiousness* (kenuranian).

Conscientiousness digambarkan sebagai pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, disiplin-diri, dan fokus pada pencapaian. Umumnya individu dengan skor *conscientiousness* yang tinggi memiliki karakteristik pekerja keras, peka terhadap suara hati, tepat waktu, dan tekun. Sebaliknya, individu yang rendah skor *conscientiousness* nya cenderung

tidak terorganisir, malas, ceroboh, mudah terganggu oleh keadaan sekitar, tidak berarah-tujuan, dan tampaknya akan mudah menyerah bila diberi pekerjaan sulit.

c. *Extraversion* (keterbukaan).

Dimensi ini menilai kuantitas dan intensitas bagaimana seorang individu melakukan interaksi dengan individu lain. Pribadi yang memiliki skor *extraversion* tinggi cenderung perhatian, mudah bergaul, aktif berbicara, humoris, dan bersemangat. Sebaliknya pribadi yang memiliki skor *extraversion* rendah cenderung cuek, penyendiri, pendiam, serius, pasif, dan kurang mampu mengekspresikan emosi.

d. *Agreeableness* (kebersetujuan).

Individu yang berdimensi *Agreeableness* ini cenderung lebih mudah patuh dengan individu lain dan memiliki karakter yang menghindari konflik. Individu yang mendapat skor tinggi dalam *agreeableness* terlihat sangat menyenangkan, kooperatif dan hangat. Sedangkan individu yang memiliki skor *agreeableness* yang rendah cenderung dingin (tidak ramah), tidak menyenangkan, tidak kooperatif, menyebalkan, mudah curiga, pelit, skeptis, mudah tersinggung dan selalu mengkritik orang lain.

e. *Neuroticism* (neurotisme).

Neuroticism adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress. Neurotisme mengukur kestabilan dan ketidakstabilan emosi serta mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami stres atau tidak. Individu yang memiliki skor neurotisme yang tinggi cenderung mudah cemas, temperamental, mengasihani-diri, emosional, dan rapuh terhadap gangguan stress. Sebaliknya individu dengan skor neurotisme yang rendah biasanya lebih tenang, bertemperamen-lembut, lebih mudah puas, dan sedikit melibatkan perasaan.

2.1.2. Kecerdasan Emosional

Goleman (2005:74) mengatakan bahwa emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan secara rasional. 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. Daniel Goleman (2005:97) mencetuskan aspek-aspek kecerdasan emosi sebagai berikut :

a. Mengenal Emosi Diri.

Mengenal emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan ketika perasaan itu terjadi. Menurut Mayer (dalam Goleman, 2002:64) kesadaran diri adalah sikap waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati. Apabila seseorang tidak memperhatikan suasana hatinya, ia akan mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosinya sendiri. Orang yang memiliki keyakinan tinggi tentang perasaannya adalah pengendali yang handal bagi kehidupan mereka. Mereka mempunyai kepekaan lebih tinggi mengenai perasaan mereka yang sesungguhnya dan menuntun mereka mengambil keputusan dengan tepat.

b. Mengenal Emosi Orang Lain.

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman (2002:57) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

c. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan yang meningkat dengan

waktu yang terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman, 2002:77-78). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

d. Memotivasi Diri Sendiri.

Motivasi diri sendiri yaitu menggunakan hasrat yang paling dalam untuk bergerak dan menuntun menuju sasaran, membantu untuk mengambil inisiatif secara efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan atau frustrasi. Untuk menumbuhkan motivasi, seseorang perlu adanya kondisi penguasaan hebat terhadap apa yang mereka kerjakan. Seseorang yang termotivasi cenderung bebas dari gangguan emosional dan melakukan sesuatu tanpa keterpaksaan.

2.1.3. Stress Kerja

Stres yang dialami karyawan timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud di tempat kerja. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh perusahaan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera diatasi. Mangkunegara (2007:157) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat dilihat dari gejala yang muncul seperti, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok secara berlebihan, tidak bisa rileks, dan mengalami gangguan pencernaan.

Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, akan timbul berbagai macam gejala stres pada karyawan yang dapat mengganggu pekerjaan mereka. Gejala-gejala ini menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Penelitian ini menggunakan model stress kerja oleh Chand (2014) yang memiliki empat dimensi stress kerja yang meliputi :

a. Kendala Organisasional

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang berakibat kepada produktivitas kerja. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti penyeliaan yang kurang baik, kurangnya umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.

b. Beban Kerja

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, dan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan memicu stress bagi karyawan.

c. Konflik Interpersonal

Konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang (atau lebih) menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka. Tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya akan dapat mempengaruhi timbulnya stress dalam diri karyawan.

d. Gangguan Kesehatan

Stres yang dialami di karyawan di tempat kerja tak hanya mengganggu kesehatan mental. Stress yang dialami juga dapat memengaruhi kesehatan tubuh dan menyebabkan munculnya beragam gangguan fisik. gangguan fisik yang muncul karena stres dan masalah kejiwaan ini disebut sebagai gangguan psikosomatik. Tanda utamanya adalah rasa sakit yang dirasakan pasien namun dokter tidak menemukan adanya suatu gangguan, atau tidak sembuh meskipun sudah melakukan pengobatan.

2.1.4. Perilaku Kerja Kontra Produktif

Beberapa istilah sering kali dihubungkan dengan perilaku kontra produktif. Seperti *illegal behaviour, immoral behaviour, atau deviant behaviors*. Rotundo dan Sackett (2002:145) mendefinisikan perilaku kerja kontra produktif sebagai perbuatan yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja yang dapat membahayakan organisasi atau anggota organisasi lain. Sackett dan De Vore (2002:146) menegaskan bahwa ruang lingkup perilaku kontra produktif adalah segala bentuk perilaku kerja yang merugikan organisasi apabila dilihat dari sudut pandang organisasi. Misalnya, perilaku individu yang datang terlambat ke tempat kerja, kekerasan di tempat kerja, sabotase, pencurian, penggunaan alat-alat perusahaan tanpa izin, berpura-pura sakit, dan absen. Secara garis besar Robinson dan Bennett (dalam Zainur, 2015) mengklasifikasikan perilaku kontra produktif berdasarkan kepada target dari perilaku tersebut (Individu-Organisasi) dan intensitas dari perilaku itu sendiri (Ringan-Serius). Sackett dan De Vore (2002:147) kemudian menjabarkan lagi perilaku kontraproduktif menjadi empat dimensi, antara lain :

a. Penyimpangan Properti (*Property deviance*).

Penyimpangan properti adalah penyalahgunaan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi. Perilaku yang termasuk dalam dimensi ini adalah mencuri atau mengambil tanpa izin barang milik organisasi/perusahaan dan merusak barang kepunyaan organisasi/perusahaan.

b. Penyimpangan Produksi. (*Production Deviance*)

Penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi terkait dengan kualitas minimal dan target pekerjaan yang harus diselesaikan sebagai tanggung jawab karyawan. Kemudian Sackett dan DeVore (2002:161) menyebutkan bahwa perilaku yang termasuk dalam kategori ini antara lain tidak melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban individu, terlambat ke tempat kerja, dan beristirahat lebih lama dari waktu yang diberikan. Robbin dan Bennet (2003:43) menambahkan bahwa yang termasuk dalam penyimpangan produksi antara lain adalah pulang lebih awal dan menggunakan fasilitas *email/internet* organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi (*cyberloafing*).

c. Penyimpangan Politik (*Political Deviance*)

Robinson dan Bennet (2003) menguraikan bahwa yang termasuk dalam kategori penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap karyawan atau anggota tertentu di dalam organisasi/perusahaan secara tidak adil, menggossip, dan memperlihatkan ketidaksopanan. Sacket dan DeVore (2002:217) menambahkan, bahwa menyalahkan/menuduh karyawan lain atas kesalahan sendiri dan sering menyebarkan gossip juga termasuk ke dalam kategori penyimpangan politik.

d. Agresi Individu (*Personal Agression*)

Robbin dan Bennet (dalam Greenberg & Baron, 2003) menyebutkan bahwa yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain. Luthans (2011:132) juga menjelaskan bahwa perilaku tidak menyenangkan seringkali disebabkan oleh konflik interpersonal yang terjadi di dalam kelompok kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sonya (2013) melakukan sebuah penelitian yang mengkaji pengaruh antara variabel kepribadian melalui trait *Big Five Personality* terhadap Perilaku kerja Kontraproduktif. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif sebesar -0.355. Pada penelitian tersebut pengaruh yang ditunjukkan berupa pengaruh yang negatif. Dimana ketika kepribadian dengan trait *Big Five Personality*-nya meningkat, maka akan menurunkan kecenderungan terjadinya perilaku kontraproduktif pada karyawan PNS Dinas Pariwisata Provinsi JATENG.

Sementara di sisi lain Mônica (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa Kepribadian *Big five personality* secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Namun secara parsial trait dalam *Big Five personality* yang berupa *agreeableness* dan *extraversion* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini dilakukan pada 381 karyawan dengan beragam latar belakang pendidikan, sosial-ekonomi, di dua wilayah di Brazil. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis

regresi linier berganda. Anderson (2002) dalam bukunya menuliskan bahwa penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Sackett dan DeFore (2005) tidak menemukan hasil yang signifikan mengenai pengaruh antara kepribadian dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Thakur (2017) melakukan sebuah riset yang menelusuri pengaruh antara Kepribadian “Big Five” terhadap perilaku Kontraproduktif 300 karyawan produksi di perusahaan industri di Baddi, Himachal Pradesh. Dalam hasil risetnya ditemukan bahwa kepribadian berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku kontraproduktif dengan faktor *openess to experience*, *agreeable*, dan *consciencetiousness* yang memiliki tingkat signifikansi paling besar (-0,312; -0,234; dan -0,327) terhadap perilaku kontraproduktif. Kemudian Dwi (2017) dengan penelitiannya terhadap 263 PNS di Pekanbaru turut menunjukkan hasil yang senada bahwa kepribadian “*Big Five*” berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Penelitian yang menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan pengaruh secara partial dengan *trait agreeableness* memiliki pengaruh yang paling kecil signifikansinya sebesar -0,015, *trait extraversion* signifikan pada -0,136, dan *consciencetiousness* memiliki pengaruh yang paling besar dengan -0,320.

DeShong (2015) dalam penelitiannya yang membahas tentang pengaruh kepribadian dan sisi gelap kepribadian terhadap perilaku kontraproduktif. Penelitiannya dilakukan pada 163 mahasiswa yang bekerja sampingan dengan durasi 20 jam seminggu. Hasil yang terlihat menunjukkan bahwa hanya *agreeableness* dan *consciencetiousness* yang berpengaruh negatif secara signifikan (-0,30 dan -0,34). Penelitian yang dilakukan oleh Intan Nurul (2013) menginvestigasi pengaruh dari Big Five Personality terhadap perilaku kontraproduktif yang ditargetkan untuk organisasi dan yang ditujukan kepada perseorangan. Responden yang digunakan pada penelitian ini berasal dari 178 karyawan hotel yang bekerja pada berbagai posisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur kepribadian *neuroticism* dan *openess to experience* tinggi yang dimiliki karyawan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap munculnya perilaku kontraproduktif. Di sisi lain, unsur kepribadian *extraversion* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Penelitian milik

Salgado (dalam Sonya, 2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara *Big Five personality* dengan perilaku kontra produktif seperti *absenteeism*, berhenti bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan tingkat melakukan kesalahan ketika bekerja. Penelitian milik Colbert *et al.* (dalam Sonya, 2013) menemukan bahwa faktor *agreeableness* memiliki peranan penting dalam menentukan persepsi yang dirasakan individu mengenai dukungan dari organisasi terhadap perilaku menyimpang yang dimiliki individu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fedrian (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Komponen dari kecerdasan emosional yang berupa Self-emotion appraisal dan Regulation of emotion menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan Carrefour DP Mall Semarang. Pengaruh yang ditunjukkan bersifat negatif dimana tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan mengakibatkan rendahnya tingkat perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan.

Druskat dan Wolff (dalam Fedrian, 2013) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peranan yang sama pentingnya dengan kemampuan intelektual dalam mempengaruhi efektivitas kerja setiap individu. Goleman (dalam Fedrian, 2013) mengatakan bahwa emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan yang rasional. 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 akan kurang mampu mengambil keputusan secara rasional dan tidak dapat menghadapi konflik dengan baik.

Ugwu (2017) melakukan penelitian pada kasus perawat di Nigeria bagian tenggara menemukan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan menjadi mediasi bagi variabel *burnout*. 401 perawat yang bekerja di rumah sakit menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut menuntut jam kerja yang panjang. Dan berbagai situasi yang dihadapi oleh perawat menuntut mereka untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Jika tidak,

mereka tidak akan mampu bertahan menghadapi situasi pekerjaan yang menguras tenaga dan pikiran tersebut.

Penelitian yang dilakukan Miao (2017) menginfestigasi pola hubungan antara kecerdasan emosional terhadap OCB dan perilaku kontraproduktif. Penelitian ini menggunakan metode meta-analisis yang mempelajari penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil analisis yang dilakukan, memunculkan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku kontraproduktif. Ditemukan apabila seseorang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, akan menurunkan potensi terjadinya perilaku kontraproduktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Ponniah (2016) dilakukan untuk menelusuri pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara kepribadian, kecerdasan emosional terhadap perilaku kontraproduktif. Penelitian tersebut melibatkan 625 PNS yang berhubungan langsung melayani masyarakat pada 25 kementerian di Malaysia. Hasil riset menunjukkan bahwa unsur-unsur kepribadian *big five personality* memiliki tingkat signifikansi yang beragam dalam mempengaruhi perilaku kontraproduktif. Responden berjumlah 512 orang yang sebesar 70% berkelamin wanita, dan berusia kurang dari 35 tahun.

Druskat dan Wolff (dalam Ferdian, 2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efektivitas organisasi dan perilaku non tugas karyawan. Efektivitas organisasi merupakan hasil kerja karyawan yang wajib dipenuhi. Sedangkan perilaku non tugas merupakan tindakan sukarela dari karyawan yang dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu perilaku positif anggota organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.

Hariyanti (2016) melakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh narsisme terhadap perilaku kontraproduktif melalui peran stress kerja. Dalam penelitian tersebut responden yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Solo ysebanyak 200 responden. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) menunjukkan bahwa narsisme secara langsung berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Peran dari stress kerja dalam memediasi pengaruh narsisme

terhadap perilaku kerja kontraproduktif juga menghasilkan pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chand (2014) menggunakan metode analisis yang sama yaitu metode *Structural Equation Model* (SEM) menunjukkan hasil yang signifikan dalam menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap perilaku kontraproduktif. Pengaruh yang memiliki tingkat signifikan yang beragam ditunjukkan oleh 300 *Junior Manager* Bank sektor publik di India. Alexandra (2012) juga melakukan penelitian yang bertujuan untuk menelusuri pengaruh stress kerja terhadap perilaku kontraproduktif. Penelitian ini menggunakan sampel 300 warga Rumania. Dari hasil penelitian yang menggunakan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif melalui peran *trait anger*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Kalpna Thakur (2017)	<i>Big Five Personality</i> (X) Perilaku Kontraproduktif (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Big Five Personality</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku kontraproduktif dengan faktor <i>openess, agreeable, dan consciencetiousness</i> memiliki tingkat signifikansi paling besar terhadap perilaku kontraproduktif.
2.	Dwi Hastuti dan Idris Mohd Noor (2017)	<i>BigFive Personality</i> (X1) Perilaku Kontraproduktif (Y)	Analisis Partial Least Square (PLS)	Kepribadian " <i>Big Five</i> " berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
3.	Mônica Freitas dan Elizabeth do Nascimento (2016)	<i>Personality Trait</i> (X) Perilaku Kontraproduktif (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepribadian <i>Big five personality</i> secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Namun secara parsial trait dalam <i>Big Five personality</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
4	Hilary L. DeShong <i>et al</i> (2015)	Kepribadian (X1), <i>Dark Triad</i> (X2) dan Perilaku Kontraproduktif (Y)	<i>Path Analysis</i>	Secara simultan kepribadian tidak berpengaruh signifikan, namun secara parsial berpengaruh Signifikan.
5.	Sonya Vanesianila Fatoni (2013)	Kepribadian (X1) Perilaku Kontraproduktif (y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepribadian secara simultan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif sebesar - 0.355.
6.	Intan Nurul <i>et al</i> (2013)	Kepribadian (X1) Perilaku Kontraproduktif (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial komponen kepribadian berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
7.	Sarah Waheeda <i>et al</i> (2012)	Trait <i>Big Five Personality</i> (X) Perilaku Kontraproduktif (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Trait Big Five Personality</i> secara simultan tidak berpengaruh pada perilaku kontraproduktif. Namun secara parsial berpengaruh negatif secara signifikan.

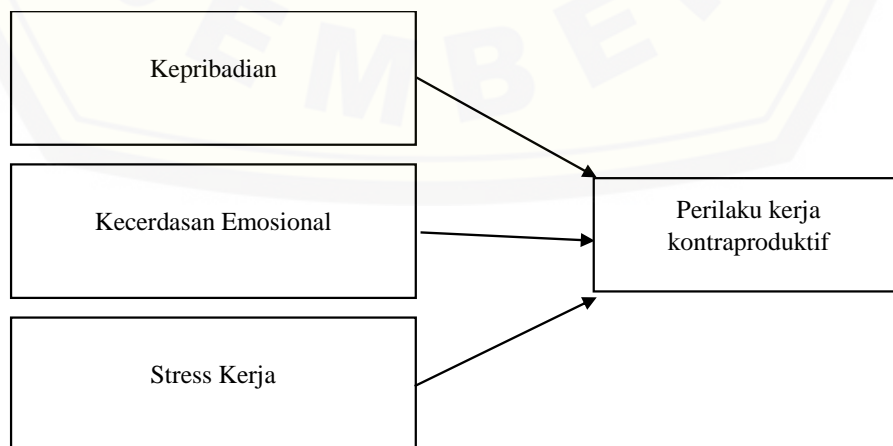
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
8.	Leonard I. Ugwu <i>et al</i> (2017)	<i>Burnout</i> (X1) Kecerdasan Emosional (Z) Perilaku Kontraproduktif (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional. Peran Kecerdasan Emosional dalam memediasi burnout berpengaruh signifikan terhadap Perilaku kontraproduktif.
9.	Chao Miao <i>et al</i> (2017)	Kecerdasan Emosional (X1) OCB (Y1) Perilaku Kontraproduktif (Y2)	Studi Literatur Meta-Analitis	Kecerdasan Emosional secara signifikan berpengaruh negatif terhadap Perilaku kontraproduktif. Kecerdasan Emosional secara signifikan berpengaruh terhadap OCB.
10.	Ponniah Ramana <i>et al</i> (2016)	Kepribadian (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Perilaku Kontraproduktif (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Kecerdasan Emosional melalui kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kontraproduktif
11.	Fedrian Maulan (2013)	Kecerdasan Emosional (X1) Perilaku Kontraproduktif (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kontraproduktif.
12.	Hyo Sun Jung, dan Hye Hyun Yoon (2012)	Kecerdasan Emosional (X1) OCB (Y1) Perilaku Kontraproduktif (Y2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan Emosional secara simultan tidak berpengaruh terhadap OCB maupun Perilaku Kontraproduktif. Namun secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB maupun CWB

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
13.	Hariyanti Nugraheni (2016)	Stress Kerja (X1) <i>Trait Anger</i> (Z) Perilaku Kontraproduktif (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Secara signifikan Stress Kerja melalui peran <i>Trait Anger</i> berpengaruh terhadap Perilaku Kontraproduktif.
14.	Piar Chand <i>et al</i> (2012)	Stress Kerja (X1) dan Perilaku Kontraproduktif (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kontraproduktif
15.	Alexandra Ilie dan Dan Ispas (2012)	Stress Kerja (X1) dan Perilaku Kontraproduktif	Analisi Regresi Linier Berganda	Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kontraproduktif

Sumber: data diolah 2018

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu penulis mendapat gambaran bahwa variabel Kepribadian, Kecerdasan emosional dan Stress kerjadapat berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif. Penyusunan kerangka konseptual ini diharapkan memudahkan peneliti mengetahui hubungan tiap variabel. Dengan begitu peneliti dapat mengetahui alur penelitian dan dapat menguraikan pokok permasalahan yang akan di teliti. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah yang diajukan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dari penelitian ini adalah pengaruh signifikan antara kepribadian, kecerdasan emosional, dan Stress Kerja terhadap perilaku kontraproduktif karyawan PT. Kutai Timber Indonesia. Dari uraian penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

a. Pengaruh Kepribadian Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Robbins & Judge (2008:126) mengungkapkan bahwa kepribadian membentuk perilaku setiap individu sehingga jika ingin mengetahui perilaku individu dalam organisasi/perusahaan sangat disarankan untuk mengetahui tentang kepribadian yang dimiliki oleh individu terkait.

McShane & Von Glinow (2010:40) mengungkapkan bahwa *trait-trait big five personality* berpengaruh simultan terhadap perilaku tertentu di dalam lingkungan kerja. Hubungan ini dapat dipahami apabila terlebih dahulu memahami karakteristik dari *trait-trait* di dalam *big five personality*. Pembawaan individu *conscientiousness* yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, pekerja keras, gigih, dan berorientasi pada prestasi kerja cenderung untuk tetap fokus dan tekun pada pada pekerjaan yang diberikan (Robbins & Judge, 2008:133). Didukung dengan pembawaan karyawan dengan *agreeableness* yang tinggi cenderung menghindari konflik, memungkinkan individu untuk meminimalisir keterlibatannya dengan perilaku kerja kontraproduktif. Seperti yang dikemukakan juga oleh Robbins & Judge (2008:133) bahwa individu *conscientiousness* memiliki kemungkinan lebih kecil untuk terlibat dengan perilaku absen kerja, berhenti bekerja dan perilaku kontraproduktif lainnya.

Trait extraversion dan *neurotisme* yang dimiliki individu juga berpengaruh pada kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi sangat berhubungan dengan kenyamanan individu tersebut di dalam bekerja. Hal ini berimplikasi jika individu merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja maka ia memiliki kemungkinan yang kecil untuk terlibat

dengan perilaku kerja kontraproduktif di dalam bekerja. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepribadian berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Kutai Timber Indonesia.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Druskat dan Wolff (2001) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peranan yang sama pentingnya dengan kemampuan intelektual dalam mempengaruhi efektivitas kerja setiap individu, Cooper dan Sawaf (Jung dan Yoon:2012) menjelaskan adanya pengaruh yang kuat antara kecerdasan emosional dan kreativitas kerja seorang karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik akan memiliki perilaku yang positif dan lebih kreatif. Sehingga cenderung untuk tidak terlibat dalam perilaku kontraproduktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Ugwu (2017) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku kontraproduktif. Fedrian (2005) juga menunjukkan hasil yang sama dimana kecerdasan emosional karyawan Carrefour DP Mall Semarang memiliki pengaruh terhadap perilaku kontraproduktif. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Kutai Timber Indonesia.

c. Pengaruh Stress Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2016) membuktikan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap timbulnya perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Menurut Spector dan Miles (2001) karyawan sering kali mengalami bermacam-macam situasi, dan beberapa situasi akan mengakibatkan stress. Karyawan yang tidak mampu menanggulangi stress dengan baik akan melampiaskannya dengan melakukan tindakan yang tergolong perilaku kontraproduktif.

Seperti yang ditunjukkan oleh Dr. Piar Chand (2016) dalam penelitiannya bahwa frustrasi, dan konflik interpersonal secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif. Penney dan Hunter (2010) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa beban kerja karyawan yang tinggi cenderung akan mengakibatkan perilaku kontraproduktif yang ditujukan kepada perusahaan. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Stress Kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Kutai Timber Indonesia.



BAB 3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kategori penelitian explanatory. Penelitian explanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian explanatory bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan PT. Kutai Timber Indonesia sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Pada objek ini penulis akan menganalisis pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Stress Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kutai Timber Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *puposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini karyawan administrasi maupun karyawan pada bagian lain tidak dipilih karena analisis yang dilakukan berfokus pada karyawan produksi. Karyawan produksi yang bersentuhan langsung dengan proses produksi dituntut memiliki kepribadian dan kecerdasan emosional yang baik agar dapat menghadapi kondisi kerja yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu mereka rentan mengalami stress sehingga berpotensi terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Atas dasar itulah peneliti mempertimbangkan untuk menggunakan karyawan produksi sebagai fokus dari analisis yang hendak dilakukan. Adapun jumlah karyawan produksi PT. Kutai Timber Indoneisa yaitu sebanyak 75 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti dari bentuk jawaban langsung responden melalui pengisian kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, akan tetapi melalui perantara seperti penelitian terdahulu dan studi pustaka.

3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik mengumpulkan data yang diperlukan untuk keperluan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kuesioner, yakni dengan cara memberikan lembar pernyataan untuk diisi oleh setiap responden.
- b. Wawancara, yakni dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kepribadian, kecerdasan emosional, stress kerja, dan perilaku kerja kontraproduktif kepada responden untuk mendapatkan informasi tambahan sebagai pendukung dari hasil penelitian.
- c. Studi pustaka, yakni digunakan untuk mendapatkan pengetahuan dan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Sumber studi pustaka antara lain adalah dari buku, artikel, dan jurnal.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

- a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepribadian (X1), kecerdasan emosional (X2), dan stress kerja (X3) karyawan PT Kutai Timber Indonesia.
- b. Variabel Terikat atau *Dependent Variabel* (Y) dalam penelitian ini adalah perilaku kontraproduktif karyawan PT. Kutai Timber Indonesia.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel serta indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian (X1) merupakan serangkaian pola unik yang stabil dari perilaku, gaya berpikir, dan emosi yang ditunjukkan seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Indikator dari kepribadian terdiri dari:

a. *Openess to Experience*

Mengukur tingkat kreatifitas dan keterbukaan seseorang terhadap wawasan baru, ide-ide baru, dan tingkat bertoleransi dengan hal-hal baru.

b. *Conscientiousness*

Mengukur tingkat kehati-hatian seseorang dalam mengambil keputusan. Apakah dalam mengambil keputusan berdasarkan spontanitas atau melalui serangkaian perencanaan terlebih dahulu.

c. *Extraversion*

Merupakan pengukuran tingkat kenyamanan seseorang dalam sebuah hubungan sosial. Seseorang yang tinggi nilai extraversion cenderung suka berteman, tegas, dan ramah.

d. *Agreeableness*

Mengukur seberapa besar tingkat adaptasi sosial seseorang ketika dihadapkan dengan perbedaan pendapat, dan perbedaan nilai-nilai yang berlaku.

e. *Neuroticism*

Digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan emosi serta mengidentifikasi apakah seseorang mudah mengalami stres atau tidak.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi (X2) merupakan kemampuan seseorang untuk mempersepsikan emosi diri sendiri dan orang lain dan kemudian memandu proses berpikir sebelum akhirnya melakukan tindakan. Indikator dari kecerdasan emosional terdiri dari :

a. Mengenali Emosi Diri.

Suatu kemampuan untuk mengenali dengan benar-benar yakin mengenai perasaan yang dirasakanseketika itu juga.

b. Mengenali emosi orang lain

Digunakan sebagai pengukuran kemampuan seseorang mengindera perasaan orang lain sebelum yang bersangkutan mengatakannya.

c. Mengelola Emosi

Adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola dan menjaga agar emosi dan perasaan yang negatif tetap terkendali dan tidak berlarut-larut terlalu lama.

d. Memotivasi Diri

Sebuah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

3. Stress Kerja

Stress kerja (X3) adalah penderitaan jasmani dan emosional yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis. Stress yang terjadi dapat mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Indikator dari stress kerja terdiri dari :

a. Kendala Organisasional

Adalah suatu hal atau kondisi yang dapat mengganggu seseorang ketika dia sedang bekerja.

b. Beban kerja

Merupakan ukuran untuk sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

c. Konflik interpersonal

Mengukur seberapa baik kedekatan karyawan dengan karyawan-karyawan lain di sekitarnya.

d. Gangguan kesehatan

Bahwa stress yang dialami oleh karyawan dapat menciptakan perubahan metabolisme tubuh, dan menyebabkan gangguan kesehatan tertentu.

4. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif (Y) adalah perilaku karyawan di tempat kerja yang dapat merugikan perusahaan atau karyawan lain karena bertentangan dengan kepentingan perusahaan. Adapun indikator dari perilaku kerja kontraproduktif adalah sebagai berikut:

a. Penyimpangan produksi.

Merupakan perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang berhubungan dengan kualitas kinerja dan standart operasional perusahaan yang telah ditentukan perusahaan.

b. Penyimpangan properti

Penyimpangan properti adalah penyalahgunakan properti/fasilitas milik perusahaan untuk kepentingan diluar pekerjaan atau kepentingan pribadi.

c. Penyimpangan politik

Penyimpangan politik adalah menunjukkan sikap pilih kasih kepada beberapa orang atau dapat dikatakan memiliki kecenderungan memihak kepada orang-orang tertentu.

d. Agresi Individu

Merupakan perilaku tidak menyenangkan secara agresif yang dilakukan secara terang-terangan kepada karyawan lain.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data yang diperoleh dari hasil kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut sugiyono (2015:168) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut diisikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk menentukan skor penelitian, pengukuran ditentukan dari masing

masing variabel dengan menggunakan skala likert dan kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| b. Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| c. Netral (N) | : diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Dalam suatu penelitian, alat ukur yang akan digunakan haruslah diuji terlebih dahulu. Pengujian alat ukur pada penelitian kuantitatif dilakukan agar alat ukur yang digunakan menghasilkan data yang benar-benar menunjukkan ukuran dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang berupa kuesioner menjalani beberapa pengujian yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas Menurut Ghazali (2016:52) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Satu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\{(\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y))\}}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}\sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}} r^2$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai indikator variabel (pertanyaan)

Y = Nilai total variabel

N = Jumlah data (responden sampel)

Validitas data dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Dalam penelitian ini, kuesioner dikatakan valid jika signifikan pada $\alpha < 5\%$. Sebaliknya, jika data

menunjukkan angka signifikansi pada $\alpha > 5\%$, maka data tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas alat ukur pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bentuk skala likert 1-5 dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

α : koefisien reliabilitas

k : jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r : koefisien rata-rata

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah:

1. Jika nilai cronbach alpha $> 0,60$, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan.
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliabel. Apabila ada data yang tidak reliabel maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak reliabel, atau diperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Santoso (2012:230) uji normalitas ditujukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal menunjukkan data yang didapatkan memiliki sebaran yang merata yang mewakili populasi penelitian. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Sirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Pengujian ini dilakukan pada setiap

variabel. Jika variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan kolmogrov-sirnov Test adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian (X1), kecerdasan emosional (X2), stress kerja (X3) dan perilaku kerja kontraproduktif (Y) pada karyawan PT. Kutai Timber Indonesia, digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut (Ghozali,2013:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + ei$$

Keterangan:

a	= bilangan konstanta
b_1, b_2, b_3	= koefisien regresi
X_1	= Kepribadian
X_2	= Kecerdasan Emosional
X_3	= Stress Kerja
Y	= Perilaku Kerja Kontraproduktif
ei	= faktor gangguan

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga.

3.10.1 Uji Multikolinieritas

Ghazali (2013:91) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel – variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*) menjadi terganggu. Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance (TOL) dan variance inflation factors (VIF) dari masing – masing variabel. Jika nilai TOL < 0.10 atau TOL >10 dan nilai VIF >10 maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pangamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser-test*.

Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual (UbsUt) sebagai variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$UbsUt : a + bXt+vi$$

Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi UbsUt maka ada indikasi heteroskedastisitas, sebaliknya jika variabel independen tidak mempengaruhi UbsUt maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Jika suatu model regresi mengalami gejala heteroskedastisitas, maka salah satu cara untuk memperbaiki model adalah dengan melakukan tranformasi logaritma.

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji hipotesis tersebut terdiri dari:

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Priyanto (2011:86) uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut urutan menguji hipotesis dengan distribusi Uji t :

1. Merumuskan hipotesis
 - a. $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Menentukan taraf signifikansi menggunakan 0,05 (5%).
3. Menentukan t hitung dan t tabel.
 - a. t hitung (tabel *coefficients*)
 - b. t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus :

$$df = n - k - 1$$

Dimana :

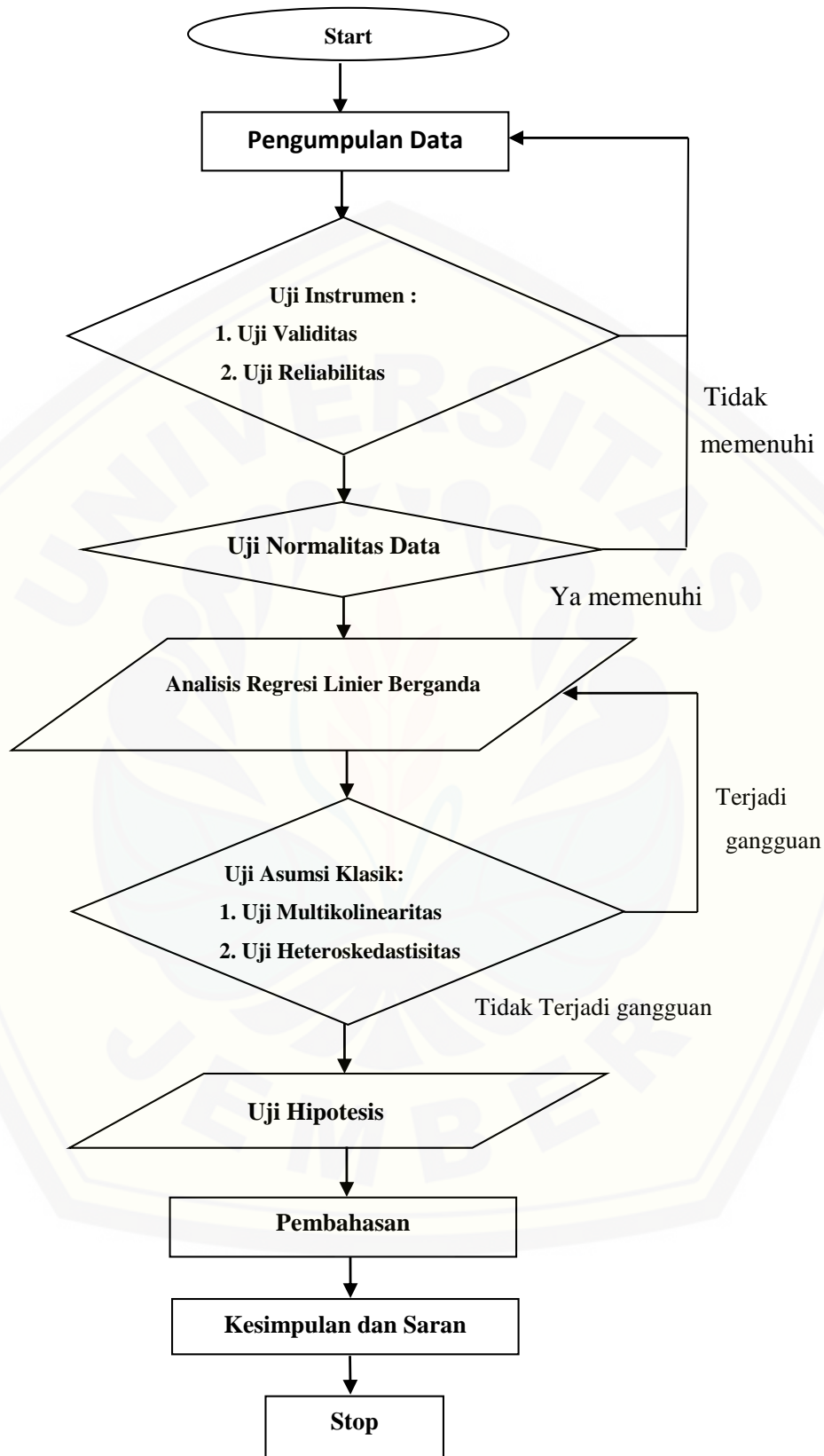
df = *degree of freedom*/ derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

4. Pengambilan keputusan
 - a. $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ H_0 diterima.
 - b. $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ H_0 ditolak.

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti
- b. Melakukan pengumpulan data, dimulai dari peneliti mencari dan mengumpulkan data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian.
- c. Pengujian Instrumen, pengujian ini hanya dilakukan untuk mengetahui data kuisioner telah valid dan reabel. Jika data yang diuji valid dan reabel, maka dapat dilakukan regresi linear berganda. Namun jika data tidak valid dan reabel, maka dapat dilakukan penghapusan data yang tidak perlu atau data yang ambigu
- d. Uji Normalitas Data, ditujukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Jika dalam pengujian, data tidak beritribusi normal, maka hal tersebut dapat ditangani dengan toerema nilai pusat atau dengan transformasi data dengan menggunakan log.
- e. Analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- f. Uji Asumsi Klasik, mengolah data yang telah diregresi dengan menggunakan uji multikolinearitas dan heteroskedasitas.
- g. Uji hipotesis, dalam pengujian ini peneliti menggunakan uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur terhadap variabel Y
- h. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- i. Kesimpulan dan saran, menyatakan temuan – temuan sebagai hasil selama melaksanakan penelitian.
- j. Stop, hasil akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab 4, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kepribadian karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin menurunkan kecenderungan terjadinya Perilaku Kerja Kontraproduktif pada karyawan PT. Kutai Timber Indonesia. Selain itu ditemukan bahwa unsur kepribadian berupa tingkat *agreeableness* yang dimiliki oleh karyawan menunjukkan nilai yang tinggi diantara 4 unsur kepribadian yang lain.
- b. Kecerdasan Emosional karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin menurunkan kecenderungan terjadinya Perilaku Kerja Kontraproduktif pada karyawan PT. Kutai Timber Indonesia. Karyawan juga menunjukkan tingkat pemahaman yang tinggi terhadap emosi orang lain. Hal ini dikarenakan karyawan telah membangun hubungan sosial yang baik dengan karyawan lain sehingga mereka saling memahami satu sama lain.
- c. Stress kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia. Dimana Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat tingkat stress yang dialami oleh karyawan akan semakin menurunkan kecenderungan terjadinya Perilaku Kerja Kontraproduktif pada karyawan PT. Kutai Timber Indonesia. Dari hasil penelitian juga menemukan bahwa tingkat stress yang dialami oleh karyawan tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat gangguan kesehatan yang dialami oleh karyawan menunjukkan skor yang rendah
- d. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang paling besar dalam mempengaruhi perilaku kerja

kontraproduktif karyawan PT. Kutai Timber Indonesia. Selanjutnya, terdapat pengaruh dari kepribadian karyawan dan yang terakhir variabel stress kerja memiliki kontribusi yang paling kecil dalam mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Kutai Timber Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang peneliti ajukan adalah :

1. Bagi subjek penelitian :
 - a. Dengan karakter kepribadian yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, karyawan PT Kutai Timber Indonesia diharapkan dapat menjalankan peraturan-peraturan perusahaan dengan baik. Selain itu peneliti juga berharap karyawan PT. Kutai Timber Indonesia untuk senantiasa mengasah keterampilan jiwa agar kepribadian yang sudah ada menjadi lebih baik lagi dan menghasilkan pribadi yang cerdas dan bijaksana di tempat kerja, maupun di kehidupan bermasyarakat.
 - b. Dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik terutama dalam hal memahami kondisi emosi karyawan lain, karyawan PT Kutai Timber Indonesia diharapkan untuk tetap mempertahankan kelebihan tersebut. Terlebih lagi diharapkan untuk meningkatkan aspek yang lain dalam kecerdasan emosional seperti kemampuan dalam mengelola emosi yang dirasakan. Diharapkan dengan baiknya keseluruhan aspek kecerdasan emosional, karyawan dapat memiliki kinerja yang sangat baik dan mampu menjadi sosok yang menyenangkan dalam kehidupan masyarakat.
 - c. Karyawan PT. Kutai Timber Indonesia diharapkan untuk mengoptimalkan potensi positif yang telah dimiliki dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan maupun pengarahan mengenai keselamatan kerja yang diadakan oleh perusahaan. Serta menjalankan dengan sepenuh hati apa yang telah didapatkan, karena apa yang telah diupayakan oleh perusahaan tak lain demi kebaikan karyawan itu sendiri.

2. Bagi perusahaan
 - a. Dengan tingginya karakter *agreeableness* dalam kepribadian yang dimiliki karyawan, perusahaan diharapkan untuk terus mengasah kepribadian karyawan dengan mengadakan pelatihan. Pengoptimalan kepribadian karyawan juga dapat dilaksanakan dalam skala kecil dengan menyampaikan motivasi, dukungan, dan nasehat-nasehat oleh pimpinan pada masing-masing departemen.
 - b. Karyawan PT. Kutai Timber Indonesia telah diketahui memiliki keunggulan dalam memahami kondisi emosi rekan kerjanya. Berdasarkan penemuan tersebut diharapkan perusahaan mengajak seluruh karyawan untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman mungkin. Tidak melulu dengan memperlengkap fasilitas bagi karyawan, namun mengajak karyawan untuk saling menciptakan hubungan sosial di tempat kerja yang harmonis dan meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan penelitian ini menjadi salah satu referensi pendukung bagi penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam factor-faktor serta variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi timbulnya perilaku kerja kontraproduktif karyawan.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggali lebih dalam lagi mengenai teori perilaku kerja kontraproduktif terutama mengenai pengelompokkan perilaku kerja kontraproduktif, serta skala ukuran klasifikasi perilaku individu yang tergolong kontraproduktif.

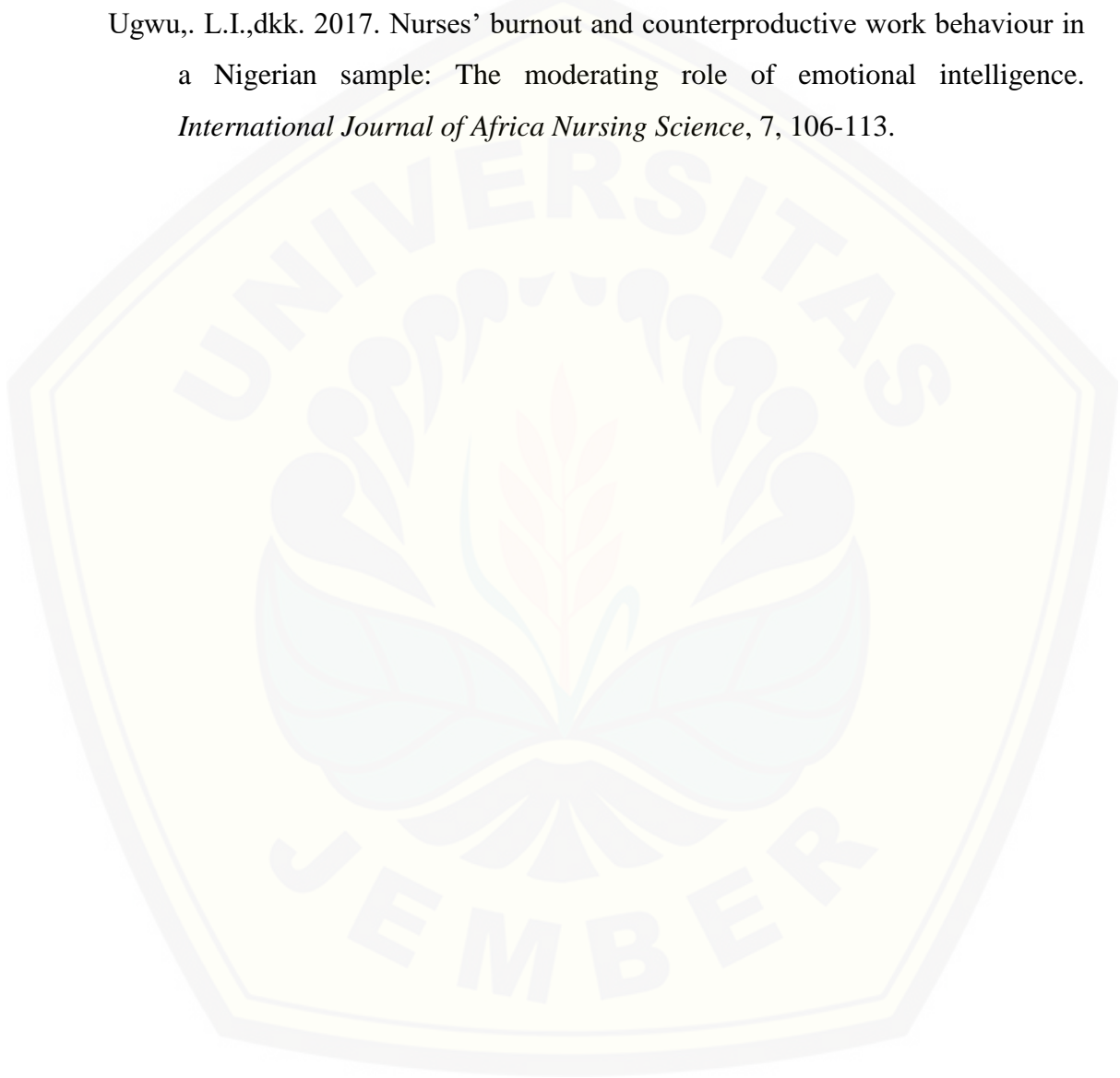
DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N.,dkk. 2005. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol 1. London: Sage.
- Bennett, R. J., and Robinson, S. L. 2000. Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-368.
- Bolton, L. R.; Becker, L. K.; Barber, L. K. (2010). "Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions". *Personality & Individual Differences*, 49, 537–541.
- Chand, Piar. & Kumar Pawan. 2014. Job Stressor as a predictor of Counterproductive work behaviour in Indian banking sector. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 3, 43-55.
- DeShong, Hilary L.,dkk. 2015. Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55–60.
- Fatoni, Sonya Venesianila. 2013. Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau dari Big Five Personality pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah di Semarang.
- Feist, J. & Feist, G. J. 2008. *Theories of Personality*. 7ed. New York: McGraw-Hill Inc.
- Ferreira, Monica Freitas., & Nascimento Elizabeth. 2016. Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviour.
- Greenberg, J. & Baron, R. A 2003. *Behaviour in Organization*, 8th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behaviour. *International Journal of Selection & Assessment*, 11(1), 0-42.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, Dwi.,dkk. 2017. Personality Factors as Predictor of Workplace Deviant Behaviour Among Civil Servants. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15, 363-370.

- Ilie, Alexandra., dkk. 2012. The Role of Trait Anger in the Relationship between Stressors and Counterproductive Work Behaviors: Convergent Findings from Multiple Studies and Methodologie. *Applied Psychology: An International Review*, 2012, 61 (3), 415–436.
- Jung, Hyun So., dan Yoon Hyun, Hye 2012. The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 369-378.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., and Rahim, A. R. A. 2013. The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Luthans, R. J., dan Buss, D. M. 2008. *Personality psychology: Domains of Knowledge about human nature* 3rd Ed. New York: McGraw Hill.
- Maulana, Fedrian, dan Pujotomo, Darminto. 2013 Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dan Perilaku Positif Anggota Organisasi Di Carrefour DP Mall Semarang.
- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A 2010. *Organizational Behaviour*. Illinois: Irwin/McGraw-Hill.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Martin, T. A., Oryol, V. E., Rukavishnikov, A. A., Senin, I. G., and Urbánek, T. 2004. Consensual validation of personality traits across cultures. *Journal of Research in Personality*, 38(2), 179-201.
- Miao, Chao., dkk. 2017. Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behaviour and counterproductive work behaviour. *Journal of Personality and Individual Differences*, 116, 144–156.
- Mount, dkk. 2006. “Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviours: The Mediating Effects of Job Satisfaction”. *Journal of Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Nugraheni, Hariyanti. 2016. Pengaruh Narsisme dan *Job Stressor* pada perilaku kerja kontraproduktif dengan respon emosional negatif (*anger*) sebagai meidator.

- Nurul, Intan., dkk. 2013. The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181 – 187.
- Omar, F., dkk. 2011. Stress and Job Satisfaction as Antecedents of Workplace Deviant Behaviour. *World Applied Science Journal*, 12, 46-51.
- Penney, L. M., dan Spector, P. E. 2002. Narcism and Counterproductive behaviour: do bigger egos means bigger Problem? *International Journal of Selection and Assesment*, 101, 126-134.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive workplace behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (5), 777-796.
- Raman, Ponniah., dkk. 2016. Counterproductive work behaviour among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 25-37.
- Sackett, P. R., and DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*, 1, 145–164. London, UK: Sage.
- Salgado, J. F. 2002. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviours. *International Journal of Selection and Assesment*, 10, 117-125
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., and Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(2006), 446–460.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behaviour. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behaviour* (pp. 151–174). Washington, DC: American Psychological Association.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. and Kessler, S. (2006). The dimensionality of counter productivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 446-460.

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Thakur, Kalpna. 2017. Personality in Relation to Counterproductive Work Behaviour: A Study on the Employees of Manufacturing Industry.
- Ugwu, L.I.,dkk. 2017. Nurses' burnout and counterproductive work behaviour in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Africa Nursing Science*, 7, 106-113.



LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN STRESS
KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA
KARYAWAN PT. KUTAI TIMBER INDONESIA

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Kutai Timber Indonesia

Di Tempat

Bapak/ibu yang saya hormati, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Kuesioner ini disebarakan dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi. Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memilih jawaban yang dirasa paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini. Tidak ada jawaban benar maupun salah pada setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini. Oleh karena itu Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Perlu diketahui pula bahwa kerahasiaan data diri Bapak/Ibu dalam menjawab kesioner ini akan terjamin. Kuesioner ini tidak menyertakan keterangan nama responden maupun nama instansi untuk diisi pada bagian identitas, sehingga identitaas diri dalam bentuk apapun tidak akan diungkapkan kepada pihak yang tidak berkepentingan. Kuesioner ini dibuat murni untuk kepentingan akademik, oleh karena itu saya memohon kesediaan kerja sama Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan kerja sama yang diberikan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner.

Peneliti,

Riyo Gita Pradana

NIM.140810201208

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang telah tersedia.

Pilih jawaban yang dirasa sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

Terdapat lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/ibu pilih:

SS : jika jawaban **SANGAT SETUJU**

S : jika jawaban **SETUJU**

N : jika jawaban **NETRAL**

TS : jika jawaban **TIDAK SETUJU**

STS : jika jawaban **SANGAT TIDAK SETUJU**

Cara menjawab

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka olahraga sepak bola		✓		

Untuk mengganti jawaban

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka olahraga sepak bola		✗	✓	

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :(diisi oleh peneliti)
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :

KUESIONER PENELITIAN

Bagian 1

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki cara tersendiri yang berbeda dari orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2.	Meski sudah lelah, saya akan mengerjakan tugas hingga selesai daripada harus menundanya					
3.	Saya butuh waktu lama untuk akrab dengan seseorang					
4.	Jika disuruh memilih, saya memilih diam daripada harus berselisih paham dengan karyawan lain					
5.	Saya mudah panik bila menghadapi masalah.					

Bagian 2

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mengetahui dengan pasti apakah saya sedang bahagia atau tidak saat itu.					
2.	Saya dapat mengetahui kondisi emosi yang dirasakan teman saya berdasarkan tingkah lakunya.					
3.	Saya selalu bisa menenangkan diri dengan cepat ketika saya sedang marah.					
4.	Saya selalu dapat memotivasi diri sendiri untuk giat bekerja.					

Bagian 3

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya kesulitan mencari bantuan apabila saya mengalami kesulitan saat bekerja.					
2.	Saya sering bekerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.					
3.	Saya sering berdebat dengan karyawan lain mengenai pekerjaan yang dilakukan.					
4.	Saya mengalami sakit punggung ketika bekerja.					

Bagian 4

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya ingin berkegas pulang apabila pekerjaan sudah selesai meskipun belum waktunya pulang.					
2.	Menurut saya, tidak masalah jika menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan saya sendiri.					
3.	Saya enggan bekerja dengan karyawan yang tidak saya sukai. (menggosip).					
4.	Saya berani membentak karyawan lain di depan umum.					

Mohon diteliti kembali. Pastikan tidak ada nomor yang terlewat.

Peneliti sangat bertima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk

mengisi kuesioner ini. ☺

LAMPIRAN 2. Rekapitulasi Jawaban Responden**Kepribadian****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.7	6.7	6.7
	4	46	61.3	61.3	68.0
	5	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.0	8.0	8.0
	4	47	62.7	62.7	70.7
	5	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.0	12.0	12.0
	4	43	57.3	57.3	69.3
	5	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.3	13.3	13.3
	4	50	66.7	66.7	80.0
	5	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	3	9	12.0	12.0	13.3
	4	44	58.7	58.7	72.0
	5	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	53	70.7	70.7	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.7	10.7	10.7
	4	54	72.0	72.0	82.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.3	9.3	9.3
	4	50	66.7	66.7	76.0
	5	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.7	10.7	10.7
	4	54	72.0	72.0	82.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Stress Kerja**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	24.0	24.0	24.0
	2	50	66.7	66.7	90.7
	3	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	21.3	21.3	21.3
	2	47	62.7	62.7	84.0
	3	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	17.3	17.3	17.3
	2	54	72.0	72.0	89.3
	3	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	20.0	20.0	20.0
	2	56	74.7	74.7	94.7
	3	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Perilaku Kerja Kontraproduktif

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	34.7	34.7	34.7
	2	43	57.3	57.3	92.0
	3	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	29.3	29.3	29.3
	2	48	64.0	64.0	93.3
	3	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	32.0	32.0	32.0
	2	43	57.3	57.3	89.3
	3	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	32.0	32.0	32.0
	2	43	57.3	57.3	89.3
	3	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. KARAKTERISTIK RESPONDEN**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	2.7	2.7	2.7
	S1	19	25.3	25.3	28.0
	SMA	26	34.7	34.7	62.7
	SMK	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	65.3	65.3	65.3
	Perempuan	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	2	2.7	2.7	2.7
	20	3	4.0	4.0	6.7
	21	4	5.3	5.3	12.0
	22	2	2.7	2.7	14.7
	23	3	4.0	4.0	18.7
	24	3	4.0	4.0	22.7
	25	5	6.7	6.7	29.3
	26	5	6.7	6.7	36.0
	27	3	4.0	4.0	40.0
	28	9	12.0	12.0	52.0
	29	6	8.0	8.0	60.0
	30	6	8.0	8.0	68.0
	31	4	5.3	5.3	73.3
	32	5	6.7	6.7	80.0
	34	6	8.0	8.0	88.0
	35	3	4.0	4.0	92.0
	36	1	1.3	1.3	93.3
	37	1	1.3	1.3	94.7
	38	2	2.7	2.7	97.3
	40	1	1.3	1.3	98.7
	43	1	1.3	1.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. UJI INSTRUMEN

Hasil Uji Validitas

		Correlations					
		Kepribadian 1	Kepribadian 2	Kepribadian 3	Kepribadian 4	Kepribadian 5	Kepribadian
1	Kepribadian Pearson Correlation	1	.249*	.277*	.181	.355**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.032	.016	.121	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75
2	Kepribadian Pearson Correlation	.249*	1	.231*	.246*	.267*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.032		.046	.033	.021	.000
	N	75	75	75	75	75	75
3	Kepribadian Pearson Correlation	.277*	.231*	1	.393**	.403**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.016	.046		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
4	Kepribadian Pearson Correlation	.181	.246*	.393**	1	.435**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.121	.033	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
5	Kepribadian Pearson Correlation	.355**	.267*	.403**	.435**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Kepribadian	Kepribadian Pearson Correlation	.592**	.585**	.706**	.695**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Kecerdasan Emosional 1	Kecerdasan Emosional 2	Kecerdasan Emosional 3	Kecerdasan Emosional 4	Kecerdasan Emosional
Kecerdasan Emosional 1	Pearson Correlation	1	.390**	.277*	.100	.624**
	Sig. (2-tailed)		.001	.016	.392	.000
	N	75	75	75	75	75
Kecerdasan Emosional 2	Pearson Correlation	.390**	1	.508**	.218	.768**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.061	.000
	N	75	75	75	75	75
Kecerdasan Emosional 3	Pearson Correlation	.277*	.508**	1	.357**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.002	.000
	N	75	75	75	75	75
Kecerdasan Emosional 4	Pearson Correlation	.100	.218	.357**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.392	.061	.002		.000
	N	75	75	75	75	75
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.624**	.768**	.795**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Stress Kerja 1	Stress Kerja 2	Stress Kerja 3	Stress Kerja 4	Stress Kerja
Stress Kerja 1	Pearson Correlation	1	.345**	.349**	.215	.712**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.063	.000
	N	75	75	75	75	75
Stress Kerja 2	Pearson Correlation	.345**	1	.351**	.212	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.067	.000
	N	75	75	75	75	75
Stress Kerja 3	Pearson Correlation	.349**	.351**	1	.152	.691**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002		.193	.000
	N	75	75	75	75	75
Stress Kerja 4	Pearson Correlation	.215	.212	.152	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.063	.067	.193		.000
	N	75	75	75	75	75
Stress Kerja	Pearson Correlation	.712**	.737**	.691**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Perilaku Kerja Kontraproduktif 1	Perilaku Kerja Kontraproduktif 2	Perilaku Kerja Kontraproduktif 3	Perilaku Kerja Kontraproduktif 4	Perilaku Kerja Kontraproduktif
Perilaku Kerja Kontraproduktif 1	Pearson Correlation	1	.211	.133	.338**	.625**
	Sig. (2-tailed)		.070	.254	.003	.000
	N	75	75	75	75	75
Perilaku Kerja Kontraproduktif 2	Pearson Correlation	.211	1	.378**	.187	.626**
	Sig. (2-tailed)	.070		.001	.109	.000
	N	75	75	75	75	75
Perilaku Kerja Kontraproduktif 3	Pearson Correlation	.133	.378**	1	.450**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.254	.001		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Perilaku Kerja Kontraproduktif 4	Pearson Correlation	.338**	.187	.450**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.003	.109	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Perilaku Kerja Kontraproduktif	Pearson Correlation	.625**	.626**	.721**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	4

Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96920725
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.885
Asymp. Sig. (2-tailed)		.413

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.679	.98947

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepribadian, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.487	3	52.162	53.278	.000 ^a
	Residual	69.513	71	.979		
	Total	226.000	74			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepribadian, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.940	2.126		8.907	.000		
	Kepribadian	-.326	.071	-.374	-4.573	.000	.648	1.544
	Kecerdasan Emosional	-.416	.092	-.384	-4.513	.000	.599	1.670
	Stress Kerja	.251	.086	.241	2.934	.005	.644	1.554

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

LAMPIRAN 6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

c

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.940	2.126		8.907	.000		
	Kepribadian	-.326	.071	-.374	-4.573	.000	.648	1.544
	Kecerdasan Emosional	-.416	.092	-.384	-4.513	.000	.599	1.670
	Stress Kerja	.251	.086	.241	2.934	.005	.644	1.554

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.823	1.196		1.525	.132
	Kepribadian	-.009	.040	-.034	-.234	.816
	Kecerdasan Emosional	-.051	.052	-.148	-.980	.330
	Stress Kerja	-.002	.048	-.006	-.039	.969

a. Dependent Variable: RES_2

LAMPIRAN 7. UJI HIPOTESIS

c. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.940	2.126		8.907	.000		
	Kepribadian	-.326	.071	-.374	-4.573	.000	.648	1.544
	Kecerdasan Emosional	-.416	.092	-.384	-4.513	.000	.599	1.670
	Stress Kerja	.251	.086	.241	2.934	.005	.644	1.554

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

d. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.487	3	52.162	53.278	.000 ^a
	Residual	69.513	71	.979		
	Total	226.000	74			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepribadian, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

Lampiran 8. T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 105)					
Pada Sig.0,05 (Two Tail)					
N	R	N	R	N	R
1	12,7062	36	2,028094	71	1.99394
2	4,302653	37	2,026192	72	1.99346
3	3,182446	38	2,024394	73	1.99300
4	2,776445	39	2,022691	74	1.99254
5	2,570582	40	2,021075	75	1.99210
6	2,446912	41	2,019541	76	1.99167
7	2,364624	42	2,018082	77	1.99125
8	2,306004	43	2,016692	78	1.99085
9	2,262157	44	2,015368	79	1.99045
10	2,228139	45	2,014103	80	1.99006
11	2,200985	46	2,012896	81	1.98969
12	2,178813	47	2,01174	82	1.98932
13	2,160369	48	2,010635	83	1.98896
14	2,144787	49	2,009575	84	1.98861
15	2,13145	50	2,008559	85	1.98827
16	2,119905	51	2,007584	86	1.98793
17	2,109816	52	2,006647	87	1.98761
18	2,100922	53	2,005746	88	1.98729
19	2,093024	54	2,004879	89	1.98698
20	2,085963	55	2,004045	90	1.98667
21	2,079614	56	2,003241	91	1.98638
22	2,073873	57	2,002465	92	1.98609
23	2,068658	58	2,001717	93	1.98580
24	2,063899	59	2,000995	94	1.98552
25	2,059539	60	2,000298	95	1.98525
26	2,055529	61	1,999624	96	1.98498
27	2,05183	62	1,998971	97	1.98472
28	2,048407	63	1,998341	98	1.98447
29	2,04523	64	1,99773	99	1.98422
30	2,042272	65	1,997138	100	1.98397
31	2,039513	66	1,996564	101	1.98373
32	2,036933	67	1,996008	102	1.98350
33	2,034515	68	1,995469	103	1.98326
34	2,032244	69	1,994945	104	1.98304
35	2,030108	70	1,994437	105	1.98282

Lampiran 9. F Tabel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4
3	10,1	9,5	9,2	9,1	9,0	8,9	8,8	8,8	8,8	8,7	8,7	8,7	8,6	8,6	8,6	8,5	8,5	8,5	8,5
4	7,71	6,9	6,5	6,3	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9	5,8	5,8	5,7	5,7	5,7	5,6	5,6	5,6
5	6,61	5,7	5,4	5,1	5,0	4,9	4,8	4,8	4,7	4,7	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,3
6	5,99	5,1	4,7	4,5	4,3	4,2	4,2	4,1	4,1	4,0	4,0	3,9	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,6
7	5,59	4,7	4,3	4,1	3,9	3,8	3,7	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3	3,2	3,2
8	5,32	4,4	4,0	3,8	4,6	3,5	3,5	3,4	3,3	3,3	3,2	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	3,0	2,9	2,9
9	5,12	4,2	3,8	3,6	3,4	3,3	3,2	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,8	2,7	2,7	2,7
10	4,96	4,1	3,7	3,4	3,3	3,2	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5
11	4,84	3,9	3,5	3,3	3,2	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,4
12	4,75	3,8	3,4	3,2	3,1	3,0	2,9	2,8	2,8	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3
13	4,67	3,8	3,4	3,1	3,0	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3	2,2	2,2
14	4,60	3,7	3,3	3,1	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,1
15	4,54	3,6	3,2	3,0	2,9	2,7	2,7	2,6	6,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	2,0
16	4,49	3,6	3,2	3,0	2,8	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0
17	4,45	3,5	3,2	2,9	2,8	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9
18	4,41	3,5	3,1	2,9	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9
19	4,38	3,5	3,1	2,9	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8
20	4,35	3,4	3,1	2,8	2,7	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,8
21	4,32	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8
22	4,30	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7
23	4,28	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7
24	4,26	3,4	3,0	2,7	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7
25	4,24	3,3	2,9	2,7	2,6	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7
30	4,17	3,3	2,9	2,6	2,5	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6
40	4,08	3,2	2,8	2,6	2,4	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5
50	4,08	3,1	2,7	2,5	2,4	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4
60	4,00	3,1	2,7	2,5	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3
100	3,94	3,0	2,7	2,4	2,3	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,2
120	3,92	3,0	2,6	2,4	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	1,2
∞	3,84	3,0	2,6	2,3	2,2	2,1	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,2	1,0

Lampiran 10. Dokumentaasi

