



## Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen

Putri Aulia Sari<sup>\*1</sup>, Naniek Pangestuti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Indonesia

E-mail: [putrials0907@gmail.com](mailto:putrials0907@gmail.com), [naniekedi14@gmail.com](mailto:naniekedi14@gmail.com)

Article Info	Abstract
<p><b>Article History</b> Received: 2023-11-05 Revised: 2023-12-22 Published: 2024-01-05</p> <p><b>Keywords:</b> <i>Correctional Institutions; Emotional Intelligence; Counterproductive Work Behavior; Employees.</i></p>	<p>This research contains an analysis that explains the influence of emotional intelligence on employee counterproductive work behavior at the Class IIA Sragen Correctional Institution. This research method is a quantitative method with a research instrument in the form of a questionnaire using a Likert scale. In research conducted at Sragen Prison, researchers determined the sample using a probability simple random sampling technique to obtain a sample of 86 respondents. Researchers carried out analysis using the t test and simple linear regression using the SPSS 20 application. The results of the research explained that the coefficient obtained was negative with the regression equation, namely <math>Y = 42,668 - 0,353X</math>, which indicates that emotional intelligence negatively influences counterproductive work behavior. The coefficient b value is <math>-0,353X</math> which is negative, indicating that the emotional intelligence variable and the counterproductive work behavior variable are inversely related. The coefficient of determination or R square (<math>r^2</math>) from the results of this research is 0.334, indicating that the emotional intelligence variable influences and explains employee counterproductive work behavior variables by 33.4%. It is hoped that the results of this research can be used as study material and consideration for leaders and correctional officers in Indonesia.</p>
Artikel Info	Abstrak
<p><b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-11-05 Direvisi: 2023-12-22 Dipublikasi: 2024-01-05</p> <p><b>Kata kunci:</b> <i>Lapas; Kecerdasan Emosional; Perilaku Kerja Kontraproduktif; Pegawai,</i></p>	<p>Penelitian ini berisi analisis yang menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan instrument penelitian berupa kuisioner menggunakan skala Likert. Dalam penelitian yang dilakukan di Lapas Sragen, peneliti menentukan sampel menggunakan teknik <i>probability simple random sampling</i> sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Peneliti melakukan analisis dengan uji t dan regresi linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian menjelaskan bahwa perolehan koefisien bernilai negative dengan persamaan regresi yaitu <math>Y = 42,668 - 0,353X</math> yang mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif secara negative. Nilai koefisien b yaitu <math>-0,353X</math> yang bernilai negatif menunjukkan antara variabel kecerdasan emosional dan variabel perilaku kerja kontraproduktif berbanding terbalik. Koefisien determinasi atau R square (<math>r^2</math>) dari hasil penelitian ini sebesar 0,334 menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional mempengaruhi dan menjelaskan variabel perilaku kerja kontraproduktif pegawai sebesar 33,4%. Diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan studi dan pertimbangan bagi para pimpinan dan petugas pemasyarakatan di Indonesia.</p>

### I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok dan pedoman kepegawaian yaitu dalam peningkatan kinerja seorang aparatur negara maka dibutuhkan sikap perilaku disiplin dan kinerja yang berkualitas dari setiap aparatur sipil negara. Namun belakangan ini, perilaku dari para aparatur sipil negara menjadi buah bibir masyarakat karena kerap memberikan kesan yang kurang baik sehingga menciptakan sebuah citra buruk di mata masyarakat. Petugas Pemasyarakatan merupakan bagian dari aparatur sipil negara

dibawah Kementerian Hukum dan Ham yang citranya sangat disorot oleh publik atau masyarakat. Citra tersebut bercermin dari perilaku pegawainya. Perilaku yang ditampilkan oleh pegawai pemasyarakatan sangat mempengaruhi stigma atau pandangan masyarakat yang melekat terhadap pemasyarakatan. Sebaliknya, pemasyarakatan memiliki beban tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan citra baik di pandangan publik dan hal itu merupakan tugas dan tanggung jawab dari para pegawai pemasyarakatan.

Pasalnya, masih terdapat pemberitaan mengenai kasus ASN yang melakukan penyimpangan bahkan melanggar kode etik pegawai yang telah ditetapkan. Terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai pemasyarakatan yang terjadi saat menjalankan tugasnya di lapangan kerja. Dimana pegawai dihadapkan dengan warga binaan pemasyarakatan yang merupakan seseorang yang tengah menjalani masa pidana dengan mengikuti pembinaan yang diberikan di Lapas. Selain itu, penyimpangan pegawai pemasyarakatan terjadi juga saat melaksanakan tugas organisasi dimana adanya konflik antara sesama pegawai pemasyarakatan yang menyebabkan pegawai tersebut menjadi tidak nyaman. Dalam melakukan pekerjaannya. Hal itu tentunya akan mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja. Perilaku penyimpangan tersebut termasuk dalam perilaku kontraproduktif yang dapat menghambat produktivitas pegawai.

Penelitian ini berfokus pada merebaknya perilaku kontraproduktif pegawai pemasyarakatan. Perilaku kontraproduktif ini tentunya berdampak pada citra yang dibangun oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan upaya untuk mengembalikan citra baik Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen melalui peningkatan sumber daya manusianya yaitu para pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen. Berdasarkan amanat dari UU No. 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan dijelaskan bahwa Lapas atau Lembaga Pemasyarakatan merupakan lokasi di mana dilakukan upaya pembinaan terhadap tahanan. Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen yang menjalankan tugas dan fungsi pemasyarakatan untuk melaksanakan pembinaan kepada para narapidananya masih menemui beberapa hambatan. Salah satu hambatannya adalah masih adanya pegawai yang berperilaku menyimpang (kontraproduktif) dalam organisasi. Salah satu perilaku kontraproduktif yang dilakukan oleh pegawai adalah terlambat masuk kerja. Perilaku keterlambatan ini termasuk dalam perilaku yang mengandung unsur penarikan diri dari seorang pegawai. Perilaku ini dilakukan oleh pegawai tidak hanya pada jabatan tertinggi namun juga dilakukan oleh anggota. Keterlambatan dalam perilaku ini merupakan salah satu contoh perilaku kerja yang tidak produktif yang seringkali ditunjukkan oleh karyawan. Perilaku keterlambatan masuk kantor secara terus menerus dan tidak disertai dengan surat atau keterangan yang jelas, pulang lebih awal

daripada jam kantor yang telah ditetapkan, dan secara sengaja memperlambat melaporkan pekerjaan dan menunda pekerjaan yang menjadi tugasnya. Perilaku menyimpang ini secara langsung mempengaruhi jalannya fungsi organisasi.

Perilaku kerja kontraproduktif dapat disebabkan dari eksternal individu juga dapat dipengaruhi oleh kondisi internal individu. Faktor dalam diri individu meliputi kepribadian, kesehatan jasmani maupun rohani dan pemahaman kecerdasan emosional yang dimiliki. Ketika individu yang bekerja mempunyai kemampuan kecerdasan emosi maka dirinya akan cenderung bersikap tenang, dan mampu membaca situasi. Apabila sikap dan perilaku tersebut dapat dilakukan pada seluruh aspek lingkungan kerja maka adanya perilaku kerja kontraproduktif pun akan ikut berkurang. Pegawai yang mampu menjaga emosinya agar tidak mengganggu urusan pekerjaannya terlihat dari pegawai yang dapat menangani permasalahannya. Baik permasalahan pribadi maupun permasalahan dalam pekerjaannya sehingga dirinya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan tepat waktu.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi jika faktor kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai merupakan satu dari banyak faktor yang mendukung kerja otak dan pola pikir pegawai tersebut. Dalam hal ini, peran kecerdasan emosional pegawai pemasyarakatan merupakan sesuatu yang sangat jarang dibahas dan tidak menjadi fokus perhatian bagi pihak manajemen dari unit pelaksana teknis pemasyarakatan terutama di lapas ataupun rutan, padahal kecerdasan emosional memiliki peranan penting. Berdasarkan uraian kondisi dan fakta yang terjadi di lapangan dengan adanya perilaku kontraproduktif banyaknya keterlambatan yang dilakukan merupakan pengaruh dari kecerdasan emosional oleh pegawai maka peneliti akan melakukan kajian tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai" dengan lokasi penelitian yang akan dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen.

## **II. METODE PENELITIAN**

Peneliti dalam menganalisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (Creswell, 2014) yang menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjelaskan penelitian berdasarkan keseluruhan tanggapan dari individu yang menjadi subyek penelitian dan mencatat kecenderungan tanggapan dan juga menginformasikan bagaimana populasi besar

memandang suatu masalah. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kecerdasan emosional menggunakan dimensi dari (Wong & Law, 2017) yaitu *others emotion appraisal, self emotion appraisal, use of emotion* dan *regulation of emotion*. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu perilaku kerja kontraproduktif menggunakan dimensi dari (Spector et al., 2006) terdiri dari dimensi *abuse, productive deviance, sabotage, theft* dan *withdrawal*. Peneliti memanfaatkan regresi linear sederhana dengan dukungan perangkat lunak SPSS untuk mengidentifikasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear sederhana dapat diterapkan apabila data telah memenuhi syarat-syarat prasyarat analisis, termasuk pengujian asumsi-asumsi seperti normalitas, linearitas, serta uji koefisien determinasi (Nurhasanah, 2019).

Mengenai metode pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik probabilitas berupa pengambilan sampel acak sederhana. Metode ini menggunakan sampel secara acak dengan target sampel merupakan pegawai Lapas Kelas IIA Sragen baik dari jajaran pimpinan maupun petugas atau staff. Populasi dari pegawai Lapas Kelas IIA Sragen berkisar sekitar 111 pegawai, peneliti menerapkan teknik *probability simple random sampling* dengan rumus Krejcie dan Morgan diperoleh sampel sebanyak 86 orang. Pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Dalam mendapatkan data melalui kuisioner berisi 31 butir pernyataan. Dalam penyebaran kuisioner digunakan skala likert yang memiliki tingkatan dari 1 sampai 4 yang berarti opsi tingkatannya tercermin dari sangat negatif (sangat tidak setuju) sampai sangat positif (sangat setuju). Kuisioner diberikan kepada responden secara langsung.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian atas korelasi yang dilakukan untuk mengetahui daya beda antar item pernyataan dan menguji kelayakan dengan menggunakan uji *corrected item-total* melalui bantuan SPSS versi 20.0. Pada penelitian ini diketahui nilai *r* tabel berasal dari 30 responden adalah 0,361. Uji validitas terhadap kecerdasan emosional dengan melihat *r* hitung dibandingkan dengan *r* tabel erdapat satu item yang tidak valid

pada pernyataan nomor 8 sehingga jumlah item dari variabel kecerdasan emosional menjadi 15 item. Sedangkan uji validitas terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif dengan melihat *r* hitung dibandingkan dengan *r* tabel erdapat satu item yang tidak valid pada pernyataan nomor 1 dan 3 sehingga jumlah item dari variabel perilaku kerja kontraproduktif menjadi 16 item.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari butir pernyataan dalam dua variabel yang digunakan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha. Untuk menentukan maka didasarkan pada koefisien Cronbach's Alpha yang disesuaikan pada kriteria dan interval reliabilitas. Pada Tabel Reliability Statistics, diketahui nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,880 dan N of item 15 artinya, teknik reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's Alpha dan nilai reliabilitas butir instrument sebesar 0,880 dari lima belas (15) butir instrument sementara nilai reliabilitas butir instrument variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif pegawai sebesar ,0870 dari enam belas (16) butir instrument berdasarkan tabel kriteria realibilitas artinya realibilitas tinggi dan seluruh butir instrument dinyatakan layak digunakan.

##### 3. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Kesimpulan dari uji normalitas adalah jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi yang normal. Dalam proses penentuan sampel untuk uji normalitas ini, peneliti menggunakan 30 orang sebagai sampel. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.54390740
	Absolute	.118
Most Extreme Differences	Positive	.118
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 1, ditemukan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,184, yang melebihi tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)*, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian, persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

#### 4. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan Tabel Anova melalui perangkat lunak SPSS Versi 20. Jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linear. Dalam hal ini, ditemukan bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,290, yang melebihi angka 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel kecerdasan emosional dan perilaku kerja kontraproduktif.

#### 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan apakah terdapat dampak dari variabel independen yaitu kecerdasan emosional terhadap variabel dependen yaitu perilaku kerja kontraproduktif. Ketika *Standardized Coefficients* memiliki nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Tabel Anova digunakan untuk menguji koefisien  $\beta$  dengan menggunakan uji F. Jika tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka keputusan pada perangkat lunak SPSS dapat diambil dengan memperhatikan

nilai signifikansi. Jika nilai Sig. < 0,05 (5%), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) akan ditolak. Dalam tabel Anova, terdapat hasil bahwa nilai Sig. adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  dapat ditolak. Dengan demikian, uji regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk mengukur tingkat pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif. Hasil uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	42.668	2.665		16.020	.000
	Kecerdasan Emosional	-.353	.054	-.578	-6.485	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

Dalam Tabel 2, terdapat nilai konstanta sebesar 42.668 dan koefisien regresi sebesar 0.353. Oleh karena itu, dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + Bx = 42.668 - 0,353X.$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai konstanta variabel kecerdasan emosional sebesar 42.668, hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel kecerdasan emosional cenderung tetap atau konstan. Selain itu, nilai koefisien regresi untuk variabel perilaku kerja kontraproduktif adalah -0.353. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang berbanding terbalik antara variabel kecerdasan emosional dan variabel perilaku kerja kontraproduktif. Dengan kata lain, ketika nilai kecerdasan emosional meningkat, maka perilaku kerja kontraproduktif cenderung menurun, dan sebaliknya.

#### 6. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tertentu. Jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05, maka hipotesis dapat diterima sebaliknya, jika nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 3.** Hasil Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42.668	2.663		16.020	.000
1 Kecerdasan Emosional	-.353	.054	-.578	-6.485	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3 diperoleh nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hasil uji signifikansi ini, maka dapat dilanjutkan untuk melakukan uji hipotesis terkait pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Ha : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Dalam proses uji hipotesis, hipotesis nol (Ho) dapat diterima jika nilai sig < 0,05. Oleh karena itu, Ho ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen.

## 7. Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

**Tabel 4.** Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.326	2.559

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional  
b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh hasil *adjusted r square* adalah 0,334 yang memiliki arti bahwa sebesar 33,4% perilaku kerja kontraproduktif pegawai dijelaskan oleh kecerdasan emosional. Sedangkan sebesar 66,6% sisanya

dijelaskan oleh variabel lain diluar yang digunakan dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan dimensi teori kecerdasan emosional dari (Wong & Law, 2017) yaitu penilaian emosi diri (*self emotion appraisal*), penilaian emosi orang lain (*other,s emotion appraisal*), penggunaan emosi (*use of emotion*) dan pengendalian atau regulasi emosi (*regulation of emotion*). Serta menganalisis pengaruhnya dengan indikator perilaku kerja kontraproduktif yang dikemukakan oleh (Spector et al., 2006) yakni penyiksaan terhadap orang lain (*abuse*), penyimpangan produktif (*productive deviance*), sabotase (*sabotage*) pencurian (*theift*) dan penarikan (*withdrawal*). Apabila kemampuan mengenai kecerdasan emosional dapat dimiliki dan diterapkan oleh pegawai Lapas maka mempengaruhi penurunan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif ataupun perilaku pelanggaran pegawai selama bekerja. Apabila dalam sebuah organisasi dapat meminimalisir adanya penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggotanya maka akan terjadi peningkatan kinerja anggotanya yang tentunya akan mempengaruhi terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya dicerminkan melalui kecerdasan intelektual atau spiritual saja namun disamping itu peran dari kecerdasan dalam mengendalikan emosional mampu menjadi pendorong untuk dapat mengafikasikan potensi diri sendiri namun juga membawa pengaruh tidak hanya bagi dirinya sendiri namun juga kebermanfaatannya bagi orang lain (Miao et al., 2017). Salah satu indikator sebuah unit pelaksana teknis dikatakan baik atau ideal adalah dengan tingginya kualitas kinerja para petugas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta pencapaian tujuan masyarakat, dengan minimnya pelanggaran petugas maka angka kinerja dapat terus meningkat.

Melihat dari hasil olah data penelitian yang dilakukan peneliti pada studi kasus di Lapas Kelas IIA Sragen maka diketahui hasil dari hipotesis yang diangkat adalah mendukung. Artinya terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai yang ditunjukkan melalui nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima maka terdapat hubungan yang

negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen. Sehingga melalui hasil perhitungan pada penelitian ini membuktikan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai maka pentingnya kemampuan dalam kecerdasan emosional dalam sebuah organisasi dalam memengaruhi pola pikir dan pola kerja anggotanya dalam bekerja. Melalui teori yang disampaikan Wong dan Law bahwa kemampuan kecerdasan emosional yang baik atau ideal adalah seseorang individu merupakan seorang yang mampu memahami perasaan emosinya, mampu mengendalikan diri dan memahami situasi di sekitarnya serta memiliki rasa tenggang rasa dan empati terhadap orang di sekitarnya serta dirinya mampu menggunakan emosinya menjadi energi positif untuk hal yang lebih bermanfaat. Pegawai yang memiliki kemampuan tersebut diharapkan mampu mencurahkan kinerja dan etos kerja yang baik sehingga secara langsung maupun tidak langsung juga akan meminimalisir pelanggaran atau tindakan yang menyeleweng dari peraturan yang berlaku. Dengan demikian, performa kinerja dari pegawai itu sendiri akan berdampak kepada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hasil dari penelitian ini memperkuat penelitian dari (Jung & Yoon, 2012), (Farrastama et al., 2019) dan (Susanti & Alwansyah, 2021) yang menyatakan pula bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi secara negatif dan juga signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai.

Variabel kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen. Perilaku kerja kontraproduktif dapat tumbuh karena kondisi seseorang yang penuh tekanan sehingga membawanya ke emosi negative (Khoirunnisa et al., 2022). Dengan kecerdasan emosi yang tinggi maka seorang pegawai tidak akan melakukan perilaku kontraproduktif yang merugikan dirinya sendiri maupun organisasi. Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif berbanding terbalik kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif yaitu jika kecerdasan emosional semakin meningkat maka perilaku kerja kontraproduktif semakin menurun. Hal ini mampu mengurangi angka perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lapas Sragen

terkait dengan tingginya keterlambatan, ketidakhadiran tanpa izin dan perilaku arogan di lingkungan organisasi pemerintah. Diharapkan Lapas Sragen mampu mengoptimalkan kecerdasan emosi para pegawainya melalui pelatihan dan bimbingan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis maka disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen, dengan penjelasan:

1. Pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen memiliki tingkat kecerdasan emosional sedang. Hal ini dapat diketahui dari tanggapan responden terhadap butir-butir pernyataan mengenai variabel kecerdasan emosional yang terdiri dari empat dimensi yaitu dimensi *self emotion appraisal*, *other's emotion appraisal*, *use of emotion* dan *regulation emotion*. Dari hasil pengolahan data persepsi responden terhadap seluruh item pernyataan mengenai kecerdasan emosional tertinggi pada tingkat sedang sebanyak 66 responden. Angka ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kecerdasan emosional cukup baik.
2. Pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen memiliki persepsi yang baik terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini ditunjukkan dari hasil tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan mengenai perilaku kerja kontraproduktif yang terdiri dari lima dimensi yaitu dimensi *abuse*, *productive deviance*, *sabotage*, *theft* dan *withdrawal*. Dari hasil pengolahan data persepsi responden terhadap seluruh item pernyataan perilaku kerja kontraproduktif tertinggi pada tingkat sedang sebanyak 63 responden. Angka ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap perilaku kerja kontraproduktif cukup baik.
3. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terdapat pengaruh negatif signifikan kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen. Hasil pengolahan data menyatakan adanya pengaruh yang berbanding terbalik yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen dan sebaliknya

apabila semakin rendah kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif pegawai. Pengaruh yang diberikan oleh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lapas Kelas IIA Sragen yaitu sebesar 33,4% dan sisanya yaitu 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian data serta kesimpulan mengenai pengaruh negatif kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen, peneliti bermaksud memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Persepsi pada kecerdasan emosional yang cukup baik pada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengatur emosi merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu diperlukan peningkatan dan pengembangan kecerdasan emosional pegawai, yang dapat membantu pegawai untuk dapat menghadapi tekanan, konflik dan situasi emosional yang sering terjadi saat melaksanakan tugas serta saat dihadapkan dengan warga binaan maupun dengan masyarakat. Diharapkan Lapas Kelas IIA Sragen dapat mempertimbangkan program pelatihan dan pengembangan kecerdasan emosional untuk pegawai, adanya pengembangan kecerdasan emosional untuk mendorong dukungan, rasa empati dan komunikasi yang efektif antara sesama pegawai maupun dengan atasan serta mampu membentuk tim kerja yang inklusif serta dapat mengadopsi praktik manajemen konflik yang konstruktif dan efektif untuk meminimalkan konflik dan perilaku kerja kontraproduktif di lingkungan kerja.
2. Persepsi pegawai mengenai perilaku kerja kontraproduktif sudah cukup baik, namun untuk dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif yang masih terjadi di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen maka yang dapat dilakukan adalah mengidentifikasi masalah internal dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Diharapkan bagi para pimpinan di Lapas Kelas IIA Sragen dapat melakukan pendekatan manajemen untuk

membantu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai serta membangun komunikasi dengan anggotanya sebagai sarana untuk menjaga keharmonisan antar sesama pegawai. Selain itu menegakan dan menegaskan kembali peraturan dan SOP yang berlaku di lingkungan kerja serta mengingatkan akan konsekuensi dan sanksi yang diberikan apabila ditemukan pegawai yang masih melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

3. Penelitian mengenai kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai ataupun variabel lain secara umum masih sedikit ditemukan, umumnya peneliti ini jarang dikaji pada organisasi atau instansi pemerintahan. Oleh karena itu, masih diperlukan lebih banyak penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif atau terhadap variabel lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan capaian visi misi organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Creswell, J. W. (2014). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. *Educational Research*, 4, 667.
- Farrastama, D. N., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 14–25. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.248>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (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(2), 369–378. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.06.008>
- Khoirunnisa, R. M., Kusuma, D. R., & ... (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif. *UMMagelang ...*, 130–135. <http://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7453%0Ahttps://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/7453/3564>

- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 116, 144–156.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.015>
- Nurhasanah, S. (2019). *Pratikum Statistika 2 Untuk Ekonomi dan Bisnis* (R. Dedy A Halim (ed.); 2nd ed.). Salemba Empat.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Susanti, E., & Alwansyah, A. A. (2021). The relationship between counterproductive work behavior and emotional intelligence among pest control employees. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 95–108.  
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v14i1.8199>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2017). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. In *Leadership Perspectives* (Vol. 13).  
<https://doi.org/10.4324/9781315250601-10>