

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR***

Syarifudin Tippe¹

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Jakarta, Indonesia

Email: syarifudin.tippe@unj.ac.id

Widya Parimita²

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Jakarta, Indonesia

Email: widya.parimita@gmail.com

Rizki Nur Halifah³

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Jakarta, Indonesia

Email: rizkihalifah@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and organizational climate on counterproductive work behavior among private bank employees in the South Jakarta area. The research method used is a survey method with a descriptive approach. The population of this research is 71 national private banks recorded in OJK 2020 data. Based on the hair theory, the number of samples used in this study was 195 respondents. For data processing, the researcher processed the questionnaire using a Likert scale. Emotional Intelligence (X1), Organizational Climate (X2) and Counterproductive Work Behavior (Y) variables are primary data in the form of a questionnaire. The data analysis technique in this study used the SPSS version 25.0 program. The results of this study concluded that (1) there was a negative influence between emotional intelligence on counterproductive work behavior, (2) there was a negative influence between organizational climate and counterproductive work behavior, (3) there was a negative influence between emotional intelligence and organizational climate on counterproductive work behavior.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap *counterproductive work behavior* pada karyawan bank swasta di wilayah Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah 71 bank swasta nasional yang tercatat dalam data OJK 2020. Berdasarkan teori Hair jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 195 responden. Untuk pengolahan data, peneliti mengolah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Variabel Kecerdasan Emosional (X1), Iklim Organisasi (X2) dan *Counterproductive Work Behavior* (Y) merupakan data primer yang berbentuk kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0. Hasil dari penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa (1) terdapat pengaruh negatif antara kecerdasan emosional terhadap *counterproductive work behavior*, (2) terdapat pengaruh negatif antara iklim organisasi terhadap *counterproductive work behavior*, (3) terdapat pengaruh negatif antara kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap *counterproductive work behavior*.

Kata Kunci: iklim organisasi; kecerdasan emosi; *counterproductive work behavior*

Pendahuluan

Perilaku kerja menentukan profesionalitas dan efektifitas kerja dalam perusahaan. Jika perilaku yang terbangun adalah perilaku yang positif, maka perusahaan akan semakin berkembang, begitu pula dengan sebaliknya. Ngusmanto (2017) menyatakan ada beberapa tahapan dalam terbentuknya sebuah perilaku. Dimulai dari *awareness* (kesadaran) terhadap sesuatu atau mengetahui sebuah objek tertentu yang ada di sekitarnya. Selanjutnya ada ketertarikan, individu merasa tertarik dengan objek tersebut. Setelah mulai tertarik, individu akan menimbang baik atau tidaknya objek tersebut bagi dirinya, dalam tahap ini disebut dengan evaluasi. Individu akan melakukan percobaan dengan tindakan

langsung terhadap objek tersebut. Setelah melakukan tindakan, pada tahap selanjutnya adalah menerima, yaitu individu merasa bahwa tindakan baru terhadap objek sudah sesuai dengan dirinya. Sehingga jika sikap yang dirasakan sudah sesuai, akan terus dilakukan sampai jangka waktu yang cukup lama.

Pada dasarnya setiap orang mempunyai dua tingkah laku, yaitu tingkah laku individual dan tingkah laku sosial. Dimana tingkah laku individual dapat digambarkan melalui cara berfikir, cara memberi tanggapan, dan perasaan. Sedangkan tingkah laku sosial dapat dilihat melalui kerjasama, cara menyelesaikan konflik dalam lingkungan, kebiasaan sosial, dan berbagai aktivitas sosial lainnya (Nurlaila, 2012) .

Sektor jasa keuangan yaitu perbankan merupakan sektor yang rentan adanya kasus perilaku kerja kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*). Data Kompas.com (2011), menyebutkan sejak tahun 2011 terjadi beberapa kasus pencurian bank pada berbagai industri perbankan. Pengamat Perbankan Strategic Indonesia, Jos Luhukay menyatakan terjadinya *fraud* (penipuan) tidak hanya mengenai bagaimana pengawasan *internal control* tetapi juga pada *standart operating procedure* (SOP). Mengingat perkembangan jaman yang semakin maju, dan terjadi peralihan pada sistem, yaitu dengan digunakannya *mobile banking*.

Urgensi penelitian perilaku kontraproduktif dalam bank swasta dikarenakan rekomendasi dari beberapa jurnal terdahulu yang menyarankan agar subjek juga menjangkau pada sektor keuangan. Pentingnya peran bank swasta dalam pernyataan Kontan.co.id (2020) mengatakan bahwa di tengah tekanan pandemi Covid-19 ini, peran perbankan dibutuhkan dalam membantu dunia usaha yang sedang mengalami tekanan, baik melalui restrukturisasi kredit maupun dengan penyaluran kredit baru tanpa perlu membeda-bedakan sektor. Bank swasta terbesar di Indonesia yaitu PT Bank Central Asia Tbk (BCA) meningkatkan penyaluran di sektor-sektor infrastruktur, farmasi, ritel, distribusi dan perkebunan.

Memperkuat pernyataan diatas posisi perbankan dalam perekonomian nasional sangatlah strategis. Setiap ketentuan yang dibuat bagi industri perbankan pada akhirnya akan bermuara pada satu tujuan yaitu menghasilkan perbankan yang sehat, kuat dan stabil. Sehingga besarnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perbankan dapat terjaga. Dengan demikian pergerakan roda

perekonomian tanah air juga berjalan dengan baik dan akan membantu mempercepat pembangunan nasional (Fahrial, 2018).

Bagian yang berpotensi akan adanya perilaku kontraproduktif pada bank swasta adalah pada bagian Admin Kredit, Back Office dan IT Operasional. Hal tersebut berhubungan dengan beberapa kasus yang telah di paparkan sebelumnya yang mengarah bagian-bagian yang berhubungan dengan data nasabah hingga kasus kredit fiktif telah terjadi. Peranan perbankan dalam mengatur roda perekonomian juga tergantung pada bagaimana pembiayaan kredit serta prosesnya berjalan.

Seperti yang telah disebutkan bahwa seseorang akan membawa perilaku berdasarkan dua aspek. Kecerdasan seseorang mewakili aspek CWB-Individual, dimana karakteristik seseorang dapat mempengaruhi tindakan dan sikapnya sehari-hari. Pengelolaan emosi yang baik akan mengurangi penyimpangan-penyimpangan pekerjaan. Berikut ini merupakan data yang diperoleh dari beberapa sumber berita daring mengenai dampak dari kecerdasan emosional. Sering kita mengira bahwa menunda pekerjaan atau sengaja bekerja secara lambat adalah kesalahan dalam pengelolaan waktu. Namun dengan mengatur jadwal untuk tugas dan pekerjaan, tidak membuat seseorang mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu. Sikap kontraproduktif tersebut juga dipengaruhi oleh manajemen emosi.

Dilansir dari, *BBC News* Indonesia (2020) menunda pekerjaan tidak berkaitan dengan pengelolaan waktu tetapi lebih tepatnya adalah pengelolaan emosi. Perasaan jenuh, takut akan kegagalan, atau pekerjaan yang terlalu sulit membuat perasaan seseorang menjadi buruk atau dikenal dengan istilah *bad mood*. Dalam memulihkan perasaan menjadi lebih baik, seseorang tersebut akan beralih pada aktivitas yang menyenangkan seperti bermain *game*, membaca komik, dan menonton video. Akhirnya tugas dan pekerjaan akan terbengkalai tidak selesai dengan tepat waktu.

Kemampuan dalam mengelola emosi ini juga sangat dibutuhkan di berbagai bidang di dunia pekerjaan. Kumparan.com (2020) menyatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang mumpuni, seseorang akan mampu mengendalikan emosi dan peka terhadap orang lain. Menyadari bahwa setiap orang mempunyai cara pengungkapan ekspresi yang berbeda-beda, maka

diperlukan *soft skill* pengelolaan emosi tersebut. Bahkan kemampuan mengelola emosi akan sangat dibutuhkan pada tahun 2022. Didukung oleh Kompas.com (2020), bahwa keberhasilan aktivitas seseorang hanya 20 persen ditentukan oleh kecerdasan otak atau kognitif. Sisanya 80 persen dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

Fenomena mengenai pentingnya emosional bagi perilaku bekerja diatas diperkuat dengan pernyataan Sulistio. *et al.* (2016) kekurangan tingkat kecerdasan emosional dapat menyebabkan orang terganggu dalam menggunakan keahliannya. Semakin sulit pekerjaan yang dihadapi maka akan semakin penting kecerdasan emosional yang diperlukan.

Iklm organisasi mewakili faktor CWB-Organisasi atau aspek lingkungan yang menentukan sikap seseorang. Iklm atau suasana pada lingkungan organisasi mempunyai peran dalam pertumbuhan dan perkembangan seseorang. Salah satu unsur atau dimensi pada iklm organisasi adalah tanggung jawab. Dikutip dari Suara.com (2020), sikap tanggung jawab yang harus ada pada setiap karyawan adalah selalu siap menerima konsekuensi atas segala tindakan dan sikap yang telah dilakukan. Jika membuat kesalahan maka harus siap dengan konsekuensi yang berlaku atau yang telah disepakati. Tanggung jawab yang dilaksanakan oleh masing-masing orang akan membentuk sebuah suasana yang bisa dirasakan. Jika sikap tanggung jawab dilaksanakan dengan baik maka suasana atau iklm di dalam organisasi tersebut sehat, begitu pula sebaliknya. Membangun suasana dan lingkungan kerja yang baik sangatlah penting. Dikutip dari laman berita Kumparan.com (2020), dalam dunia bisnis dan usaha penting bagi perusahaan untuk menjaga keseimbangan dan membangun lingkungan kerja yang terbuka dan meyakinkan. Dimana semua orang yang bekerja di lingkungan tersebut percaya bahwa ada kesempatan yang sama untuk berkembang, sehingga karyawan akan termotivasi untuk terus berkembang dan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri. Dari beberapa data di atas maka peneliti mengikhtisarkan kemampuan mengelola emosi sangat dibutuhkan dalam aktivitas.

Fenomena mengenai pentingnya emosional bagi perilaku bekerja diatas diperkuat dengan pernyataan Setiawan (2016) bahwa dalam iklm organisasi terdapat karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan

organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi tidak hanya akan mempengaruhi perilaku dari individu satu dengan individu lainnya tetapi juga lebih luas. Iklim organisasi akan mempengaruhi bagaimana organisasi berinteraksi dengan organisasi lainnya.

Iklim organisasi sebagai lingkungan memegang kendali sebagai aspek luar. Menjadi sebuah wadah yang akan menentukan berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan. Perusahaan yang berhasil dimulai dari unit atau divisi-divisi kecil dengan iklim organisasi yang mendukung. Iklim organisasi yang buruk akan mempengaruhi seseorang untuk tidak melakukan pekerjaan dengan benar dan mengakibatkan kerugian. Maka iklim organisasi juga berpengaruh dalam meningkatkan atau menurunkan tindakan kontraproduktif pada karyawan. Sedangkan dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik akan membawa pada cemerlangnya karir individu. Sebaliknya uruknya kemampuan mengelola emosi akan membawa seseorang pada kegagalan. Faktor kecerdasan emosional akan berpengaruh untuk menurunkan tindakan kontraproduktif. Oleh karena itu peneliti merasa bahwa perlu adanya penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap *Counterproductive Work Behavior*.

Kajian Pustaka

Kecerdasan Emosional

Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan yang memungkinkan kita membuka hati baik aspek pribadi, sosial dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat yang penuh misteri dan kepekaan yang penting untuk berfungsi secara efektif. Ada lima dasar kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Keterampilan penguasaan emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu EQ memberikan kontribusi yang bermakna dalam membantu meningkatkan hasil kerja (Satrianegara. *et al.*, 2017). Pendapat lain mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Serta menilai emosi

dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengatur emosi negatif yang ada pada dirinya. Sehingga mampu mengendalikan situasi, menyelesaikan masalah, dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan pekerjaan.

Iklm Organisasi

“Organizational climate is identified as a set of assessable properties of the work environment, recognized directly or indirectly by individuals who work in this environment and is assumed to have an influence on their behavior and/or can motivate them.” Iklim organisasi diidentifikasi sebagai seperangkat sifat yang dapat dinilai dari lingkungan kerja, diakui secara langsung atau tidak langsung oleh individu yang bekerja di lingkungan ini dan dianggap memiliki pengaruh pada perilaku mereka dan / atau dapat memotivasi mereka. (Mamangkey *et al.*, 2018). *“The organisational climate is an individual’s perception of their work environment. In other words, the organisational climate represents how employees feel about the organisation. For the growth of an organisation, it is essential to make the employee feel valuable as the chief source of the organisation.”* Iklim organisasi adalah persepsi individu tentang lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, iklim organisasi merepresentasikan bagaimana perasaan karyawan tentang organisasi untuk membuat karyawan merasa berharga sebagai sumber utama organisasi. (Halim & Selamat, 2020)

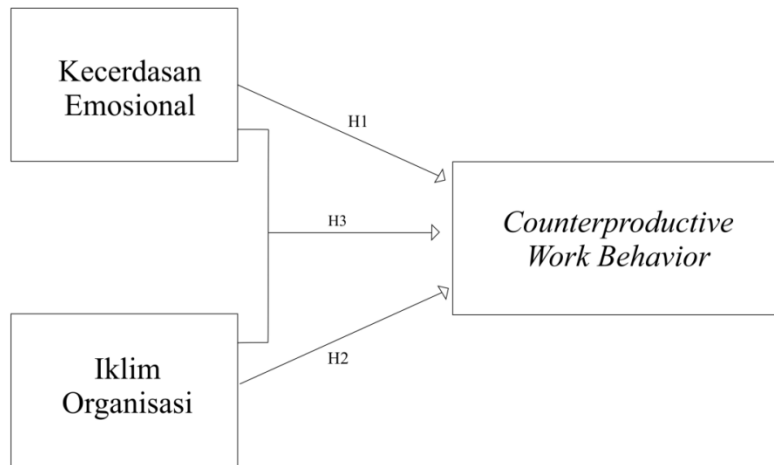
Iklm Organisasi merupakan aktivitas psikologis yang menimbulkan persepsi seseorang tentang suasana di lingkungan kerjanya. Terbentuknya persepsi melalui pengamatan dan merasakan secara langsung tentang kegiatan dan kebiasaan perilaku kerja di dalam suatu organisasi atau instansi. Persepsi seseorang tentang lingkungan kerja akan menggambarkan deskripsi dan karakteristik lingkungan kerja organisasi. Beberapa kebiasaan yang dialami seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku semua orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Counterproductive Work Behavior

Counterproductive Work Behavior “is defined as volitional acts that harm or are intended to harm organizations or people in organizations. Behavior must be volitional in order to be considered to be CWB and no assumption is made with regard to harmful intent” merupakan tindakan, perbuatan, atau sikap yang dianggap berbahaya bagi perusahaan maupun individu lainnya. Terlepas dari apa dan bagaimana niat seseorang untuk menentukan sikap dan tindakan tersebut. Perilaku kontra produktif dilakukan dengan kehendak individu secara sadar. Sehingga, ketika ada karyawan yang mengulur jam istirahatnya secara sadar dan dilakukan atas kemauannya sendiri, maka tindakan karyawan tersebut sudah termasuk pada *Counterproductive Work Behavior*. Terkecuali dengan alasan tertentu karyawan terpaksa mengulur jam istirahatnya, misalnya untuk melakukan hal yang lebih mendesak dan sudah mengantongi izin dari pengawas, maka hal tersebut tidak dikategorikan sebagai perilaku kontra produktif. Dampak negatif dari *Counterproductive Behavior* bagi perusahaan atau individu dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung (Jex & W.Britt, 2014).

Counterproductive Work Behavior merupakan perilaku menyimpang, tindakan negatif, dan sikap membahayakan bagi perusahaan, yang dilakukan dengan sengaja oleh karyawan. Dengan banyaknya latar belakang dari sikap tersebut seperti adanya motivasi untuk balas dendam, kebutuhan yang mendesak dari individu, situasi dalam organisasi yang dapat memicu terjadinya *Counterproductive Work Behavior*, serta sikap kenakalan atau kecerobohan yang terulang pada setiap individu. Perilaku-perilaku tersebut tetap disebut dengan *Counterproductive Work Behavior*.

Model Penelitian



Kecerdasan Emosional : Variabel bebas (X1)

Iklim Organisasi : Variabel bebas (X2)

Counterproductive Work Behavior : Variabel terikat (Y)

—————> : Arah Pengaruh

Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau teknik untuk mencari, memperoleh, menyimpulkan atau mencatat data, yang digunakan oleh seorang peneliti untuk membantu menyusun dan menyelesaikan suatu penelitian dengan mengetahui langkah-langkah mengenai bagaimana suatu penelitian berupa karya ilmiah dilakukan.

Metode penelitian ini menggunakan metode survey. Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bank swasta di wilayah Jakarta Selatan yaitu 71 bank yang tercatat di data OJK 2020 . Dengan sampel 195 karyawan yang dihitung dengan teori hair.

Hasil Penelitian

Uji normalitas

- One Sample Kolomogorov Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Iklm Organisasi	Counterproductive Work Behavior
N		195	195	195
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,5	48,44	48,13
	Std. Deviation	4,047	4,113	10,107
Most Extreme Differences	Absolute	0,055	0,053	0,055
	Positive	0,051	0,051	0,055
	Negative	-0,055	-0,053	-0,054
Test Statistic		0,055	0,053	0,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Uji regresi berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	57,820	9,401		6,150	,000		
	X1	-,169	-,187	-,568	-4,643	,000	,925	1,081
	X2	-,083	-,184	-,339	-3,327	,000	,925	1,081
a. Dependent Variable: Y								

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19685,698	2	9842,849	14444,358	,000 ^b
	Residual	130,835	192	,681		
	Total	19816,533	194			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	57,820	9,401		6,150	,000		
	X1	-,169	-,187	-,568	-4,643	,000	,925	1,081
	X2	-,083	-,184	-,339	-3,327	,000	,925	1,081
a. Dependent Variable: Y								

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,893	,893	,725
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Counterproductive Work Behavior				

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$, diketahui bahwa signifikansi pada kecerdasan emosional bernilai 0,200, iklim organisasi 0,200 dan counterproductive work behavior berniali 0,200. Tingkat signifikansi pada ketiga variabel dinyatakan $> 0,05$. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 57,820 - 0,169 X1 - 0,083 X2$.

Dari persamaan regresi tersebut maka terlihat nilai konstanta sebesar 57,820, yang bermakna dengan adanya nilai kecerdasan emosional (X1) dan iklim organisasi (X2) maka counterproductive work behavior atau perilaku kontraproduktif bertambah sebesar 57,820. Sehingga ketika kecerdasan emosional seseorang

cenderung rendah dan iklim organisasi kurang baik akan menambah tingkat perilaku kontraproduktif seseorang dalam bekerja.

Kecerdasan emosional (X_1) = -0,169 merupakan nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap variabel counterproductive work behavior (Y). Artinya jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan satu satuan maka counterproductive work behavior mengalami penurunan sebesar 0,169 atau 16,9%. Koefisien bernilai negatif artinya kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif terhadap counterproductive work behavior. Jika kecerdasan emosional naik maka perilaku kerja kontraproduktif akan menurun.

Iklim organisais (X_2) = -0,083 merupakan nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel counterproductive work behavior (Y). Artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka counterproductive work behavior mengalami penurunan sebesar 0,083 atau 8,3%. Koefisien bernilai negatif artinya iklim organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap counterproductive work behavior. Jika iklim organisais baik maka perilaku kerja kontraproduktif akan menurun.

Pada uji F nilai F tabel sebesar 3,04 sedangkan f hitung memiliki nilai lebih besar yaitu 14.444, sehingga hipotesis H3 diterima , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional dan iklim organisasi secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap counterproductive work behavior. Sedangkan pada uji t diketahui t hitung pada kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $4,643 > 1,652$ maka hipotesis h1 diterima, dan dapat diperoleh variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh dengan arah negatif dan signifikan terhadap variabel counterproductive work behavior.

Selanjutnya t hitung pada iklim organisasi memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel yaitu $3,327 > 1,652$ maka hipotesis H2 diterima, dan dapat diperoleh variabel iklim organisais mempunyai pengaruh dengan arah negatif dan signifikan terhadap variabel counterproductive work behavior.

Hasil perhitungan R square (R^2) yaitu sebesar 0,893 yang mengartikan bahwa tingkat korelasi pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap *counterproductive work behavior* sangat kuat

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan counterproductive work behavior. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, maka counterproductive work behavior akan menurun. Begitupun sebaliknya apabila kecerdasan emosional seseorang menurun maka counterproductive work behavior akan meningkat

Terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara iklim organisasi dan counterproductive work behavior. Semakin stabil dan baik iklim organisasi perusahaan, maka counterproductive work behavior akan menurun. Begitupun sebaliknya apabila iklim organisasi perusahaan tidak baik atau menurun maka counterproductive work behavior pada karyawan akan meningkat

Terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap counterproductive work behavior. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang dan semakin meningkat atau baik iklim organisasi maka counterproductive work behavior akan menurun. Begitupun sebaliknya apabila kecerdasan emosional seseorang menurun dan iklim organisasi menurun maka counterproductive work behavior akan semakin meningkat.

Saran

Bagi organisasi, saran yang dapat diberikan untuk mengurangi nilai kontraproduktif dapat dimulai dengan membangun suasana atau iklim organisasi yang baik dan saling bertanggung jawab membangun sisi emosional yang positif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif namun tanpa merasa tertekan. Dengan adanya dua faktor yang saling membangun akan menumbuhkan sektor-sektor lain yang berhubungan dengan bank swasta yang berada di Wilayah Jakarta Selatan.

Saran bagi peneliti lain, pada variabel agar lebih spesifik sehingga hasil penelitian dapat benar-benar menjawab permasalahan atau fenomena yang sedang terjadi, kemudian melakukan studi pendahuluan terlebih dahulu mengenai

kelompok kerja atau divisi tertentu yang memiliki tingkat kontraproduktif tinggi agar penelitian lebih fokus pada kelompok tertentu, serta mengambil pada sektor yang berbeda seperti sektor karyawan yang bekerja di lapangan dan sebagainya sehingga akan menghasilkan data yang lebih variatif.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Djumena, E. (2011). *Inilah 9 Kasus Kejahatan Perbankan Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul “Inilah 9 Kasus Kejahatan Perbankan”*,. Kompas.Com.
- Fahrial. (2018). Peranan Bank Dalam Perkembangan Ekonomi Nasional. *Ensiklopedia of Journal*, 1(1), 179–184.
- Halim, F., & Selamat, M. N. (2020). The Organisational Climate and Counterproductive Work Behaviour in Indonesian Occupational Hospitals : The Capacity of Leader-Member Exchange Quality as a Mediator. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 2051–2076. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/4207/2792>
- Hidayatullah, A. (2020). *Ingin Karier Melejit? Milenial Wajib Pahami Dulu 4 Etika Dunia Kerja Ini!* Suara.Com. <https://www.suara.com/bisnis/2020/04/15/073500/ingin-karier-melejit-milenial-wajib-pahami-dulu-4-etika-dunia-kerja-ini>
- Jarrett, C. (2020). *Mengapa mengatur emosi lebih jitu mencegah kita menunda pekerjaan?* BBC News Indonesia.
- Jex, S. M., & W.Britt, T. (2014). *Organizational Psychology* (Third Edit). John Wiley & Sons, Inc.,.
- Kumparan. (2020a). *5 Soft Skills yang Dinilai Akan Dibutuhkan di Dunia Kerja Tahun 2022*. Kumparan.Com.
- Kumparan. (2020b). *Cerita Vania Faulika, Duduki Posisi Strategis Lazada Indonesia di Usia Muda*. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/kumparanwoman/cerita-vania-faulika-duduki-posisi-strategis-lazada-indonesia-di-usia-muda-1tH5W9F1ZMB/full>
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., Trang, I., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan*

Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. 6(4), 3208–3217.

Mirayanti, D. (2020, August). Peran perbankan sangat besar dalam menggerakkan ekonomi nasional. *Kontan.Co.Id*.

Ngusmanto, D. . (2017). *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Mitra Wacana Media.

Nurlaila. (2012). *Perilaku Organisasi*. LepKhair.

Prodjo, W. A. (2020). "Otak Cerdas Tak Cukup Menentukan Kesuksesan, . Kompas.Com. <https://edukasi.kompas.com/read/2020/01/23/18300061/otak-cerdas-tak-cukup-menentukan-kesuksesan-ini-faktanya-?page=all>.

Satrianegara, M. F., Aeni, S., & Rizal, N. I. (2017). HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU ORGANISASI PERAWAT DI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL KOTA MAKASSAR TAHUN 2015. *Public Health Science Journal*, 9, 55–62.

Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.

Sulistio, H., Assa, A. F., & Herdiansyah, M. I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis - Kompetensi*, 11(1), 41–48.