

ABSTRACT

A survey finds that 36% of firms around the globe has experienced the fraud for past two years (PricewaterhouseCooper, 2016). It is one of the forms of counterproductive work behavior, which harms the organization and its member. A counterproductive work behavior is defined as a set of negative behaviors that damages the organization and disturbs the operational activities and assets, or by hurting another employee in a certain way thus can lower the performance of the employees inside that firm. Most of the research were conducted to find which factors that potentially lead the employees to do this behavior. The cause of counterproductive work behavior is classified into two factors: situational and individual. Emotional intelligence as an individual factor and organizational climate as a situational factor were expected to be the predictors of counterproductive work behavior in the workplace. This research aims to determine the role of emotional intelligence and organizational climate in predicting the counterproductive work behavior. This study used a quantitative approach survey. The method of data collection in this research was conducted by distributing scale to the research subjects, with a total of 146 civil servants in Ministry of Public Works and Public Housing in East Kalimantan Province. The data was analyzed using double regression techniques using SPSS (Social Package for Social Science) 20.0. The result shows that the emotional intelligence and organizational climate can contribute together to decrease counterproductive behavior that occurs in the workplace, $F(2, 143) = 5.266, p < .05, R^2 = .069$. Limitations and suggestions for further research were also discussed in this study.

Keywords: counterproductive work behavior, emotional intelligence, organizational climate

ABSTRAK

Survei menemukan bahwa 36% perusahaan di dunia mengalami kecurangan selama dua tahun terakhir (PricewaterhouseCoopers, 2016). Hal ini merupakan salah satu bentuk perilaku kerja kontraproduktif yang merugikan organisasi dan anggota di dalamnya. Perilaku kerja kontraproduktif dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku negatif yang merusak organisasi dengan mengganggu kegiatan operasional dan aset, atau dengan menyakiti rekan kerjanya sedemikian rupa sehingga dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan sebagian besar berupaya untuk menemukan faktor apa saja yang menuntun karyawan ke dalam perilaku ini. Penyebab perilaku kerja kontraproduktif umumnya dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu situasional dan individual. Kecerdasan emosi sebagai faktor individual dan iklim organisasi sebagai faktor situasional diharapkan dapat menjadi prediktor atas perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kecerdasan emosi dan iklim organisasi dalam memprediksi perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survei. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan skala kepada subjek penelitian, dengan jumlah 146 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Kalimantan Timur. Data dianalisis dengan teknik regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS (*Social Package for Social Science*) 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan iklim organisasi dapat berperan secara bersama-sama untuk menurunkan perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi di tempat kerja, $F(2, 143) = 5,266, p < 0,05, R^2 = 0,069$. Keterbatasan dan saran bagi penelitian selanjutnya turut didiskusikan dalam penelitian ini.

Kata kunci: perilaku kerja kontraproduktif, kecerdasan emosi, iklim organisasi