

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA
KONTRAPRODUKTIF
(Studi Pada Pekerja Milenial di Bandar Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

**GHAZI AL GIFFARI
NPM 2116051057**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA
KONTRAPRODUKTIF
(Studi Pada Pekerja Milenial di Bandar Lampung)**

Oleh

GHAZI AL GIFFARI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF (Studi Pada Pekerja Milenial di Bandar Lampung)

Oleh

GHAZI AL GIFFARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pekerja milenial di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini adalah pekerja milenial di wilayah Bandar Lampung yang pernah melakukan tindakan kerja kontraproduktif dan tidak termasuk wirausaha dengan sampel sebanyak 385 responden, yang dilakukan dengan teknik *non-probability sampling*. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar secara *online* melalui *google form* dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial pada variabel *work family conflict* terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Pada variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pekerja milenial di Bandar Lampung. Selanjutnya, secara simultan *work family conflict*, kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Bagi perusahaan disarankan untuk mengelola stres kerja, khususnya yang berdampak pada fisik, melalui pelatihan *soft skills* seperti manajemen emosi, waktu, pengambilan keputusan, dan komunikasi efektif. Selain itu, peningkatan *self-awareness* juga penting, yaitu melalui umpan balik dari atasan atau rekan kerja.

Kata kunci: *Work family conflict*, kecerdasan emosional, stres kerja, perilaku kerja kontraproduktif

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND JOB STRESS ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (A STUDY OF MILLENNIAL WORKERS IN BANDAR LAMPUNG)

By

GHAZI AL GIFFARI

This study aims to examine the influence of work-family conflict, emotional intelligence, and job stress on counterproductive work behavior among millennial workers in Bandar Lampung. The research employs a quantitative approach with an explanatory research design. The sample consists of millennial workers in the Bandar Lampung area who have engaged in counterproductive work behavior and are not self-employed, with a total of 385 respondents selected using a non-probability sampling technique. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms using a Likert scale. Data analysis in this study includes descriptive analysis, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS version 27. The results indicate that work-family conflict does not have a partial effect on counterproductive work behavior. Emotional intelligence has a negative partial effect, while job stress has a positive partial effect on counterproductive work behavior among millennial workers in Bandar Lampung. Furthermore, work-family conflict, emotional intelligence, and job stress collectively influence counterproductive work behavior. Companies are advised to manage work stress, especially those that have a physical impact, through soft skills training such as emotional management, time management, decision making, and effective communication. In addition, increasing self-awareness is also important, namely through feedback from superiors or coworkers.

Keywords: *Work-family conflict, emotional intelligence, job stress, counterproductive work behavior*

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict*, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Studi Pada Pekerja Milenial Bandar Lampung)

Nama Mahasiswa : Ghazi Al Giffari

Nomor Pokok Mahasiswa : 2116051057

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

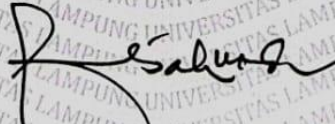
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002

Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**

Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**

Penguji : **Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 1976082120008320001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 21 Mei 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 15 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Ghazi Al Giffari
NPM. 2116051057

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ghazi Al Giffari yang lahir di Tanjung Karang pada tanggal 01 Oktober 2002, anak terakhir dari pasangan Bapak Alyus dan Ibu Endang. Pendidikan pertama dari MIN 2 Lampung Selatan dan lulus pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 16 Bandar Lampung pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018.

Kemudian penulis menempuh pendidikan di SMAN 6 Bandar Lampung pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Kewirausahaan di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gunung Waras, Kecamatan Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan selama 40 hari pada Januari-Februari tahun 2024. Selanjutnya, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Penta Valent Tbk Bandar Lampung selama 5 bulan pada Februari-Juni tahun 2024, ditempatkan pada divisi administrasi.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah berkata: Aku sesuai prasangka hambaku kepadaku. Jika prasangka itu baik, maka kebaikan baginya. Dan apabila prasangka itu buruk, maka keburukan baginya”

(HR. Muslim)

“Kekhawatiran berlebihan tentang masa depan, bisa membuat kita lupa terhadap berkah yang kita rasakan saat ini”

(Muzammil Hasbullah)

“Hidup adalah pilihan, saat tak memilih itu adalah pilihanmu”

(Monkey D. Luffy)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin, Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

Alyus Hakim dan Endang Andalasati

Terima kasih telah mendidik, membesarkan, membimbing, dengan setiap tetes keringat, doa di setiap sujud, serta kasih sayang yang tiada henti. Semoga keberhasilan kecil ini menjadi awal dari pencapaian-pencapaian yang lebih besar, yang dapat kubanggakan untukmu dan keluarga.

Kakakku tersayang,

Gilang Rangga Perdana, Fahmi Al Kahfi dan Wibisono Faletahan

Terima kasih telah menjadi panutan dan memberiku motivasi, nasihat, kebersamaan, dan kasih sayang yang tulus.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa serta seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa depan.

Serta almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang diangkat oleh penulis berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict*, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Studi Pekerja Milenial Bandar Lampung)” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta arahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, menjelaskan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dengan perlahan dan penuh kesabaran.
9. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan masukan serta saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Bapak Dr. Suripto, S.Sos., M.AB. selaku dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan saran, motivasi dan semangat dalam perkuliahan.
11. Seluruh dosen dan staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.
12. Ayah dan ibuku tercinta, Bapak Alyus Hakim dan Ibu Endang Andalasati. Terimakasih atas segala jerih payah keringat yang terbuang demi menyekolahkanku sampai ke jenjang sarjana.
13. Saudara sekandung, kakakku yang aku banggakan Gilang Rangga Perdana, Fahmi Al Kahfi, dan Wibisono Faletahan. Terima kasih atas semua dukungan dan doa yang diberikan.
14. Kepada teman-teman dari jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2021 terima kasih untuk semuanya.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menjadi sumbangan kecil bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 15 Mei 2025
Penulis

Ghazi Al Giffari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR RUMUS	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Perilaku Organisasi.....	9
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	9
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	10
2.2 <i>Work Family Conflict</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	12
2.2.2 Dimensi <i>Work Family Conflict</i>	12
2.2.3 Indikator <i>Work Family Conflict</i>	13
2.3 Kecerdasan Emosional	14
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	14
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional	15
2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional	16
2.4 Stres Kerja	18
2.4.1 Pengertian Stres Kerja	18
2.4.2 Dimensi Stres Kerja	19
2.4.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	19
2.4.4 Indikator Stres Kerja.....	20
2.5 Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	21
2.5.1 Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif	21
2.5.2 Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	22

2.5.3 Faktor-faktor Penyebab Perilaku Kerja Kontraproduktif	22
2.5.4 Indikator Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	23
2.6 Penelitian Terdahulu.....	24
2.7 Kerangka Pemikiran	27
2.8 Hipotesis.....	30
III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel	32
3.3 Sumber data	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	34
3.5.1 Definisi Konseptual	34
3.5.2 Definisi Operasional	36
3.6 Skala Pengukuran Variabel	39
3.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas	40
3.7.1 Uji Validitas.....	40
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Teknik Analisis Data	43
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	43
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.8.4 Uji Hipotesis	45
3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)	47
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	52
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian.....	52
4.2.2 Karakteristik Responden.....	52
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden	62
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
4.3.1 Uji Normalitas.....	72
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	73
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	73

4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	74
4.5 Hasil Uji Hipotesis	76
4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	76
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
4.6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.7 Pembahasan	79
4.7.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	79
4.7.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	82
4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	84
4.7.4 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	86
V. SIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Simpulan.....	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional	41
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)	47
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden	63
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Family Conflict</i>	63
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional.....	66
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	68
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji T)	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	10
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kriteria.....	53
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	55
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	57
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Instansi	58
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Gambar 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Gambar 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	61
Gambar 4.11 Hasil Uji Normalitas Data	72
Gambar 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Gambar 4.13 Jawaban Kerangka Pemikiran H1	79
Gambar 4.14 Jawaban Kerangka Pemikiran H2	82
Gambar 4.15 Jawaban Kerangka Pemikiran H3	84
Gambar 4.16 Jawaban Kerangka Pemikiran H4	86
Gambar 4.17 Gambaran hasil penelitian.....	89

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 <i>Cochran</i>	32
Rumus 3.2 <i>Pearson's Product Moment Correlation</i>	40
Rumus 3.3 <i>Cronbach's Alpha</i>	42
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	44
Rumus 3.5 Uji t (t-test)	45
Rumus 3.6 Uji F (F-test)	46
Rumus 4.1 Interval Kelas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 2. Data Ordinal	105
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	139
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	145
Lampiran 5. Karakteristik Responden.....	146
Lampiran 6. Analisis Deskriptif	147
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	149
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	150
Lampiran 9. Tabel R	151
Lampiran 10. Tabel T.....	152
Lampiran 11. Tabel F	153
Lampiran 12. Dokumentasi Pengumpulan Data Secara <i>Online</i>	154

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan demografi angkatan kerja, membuat dunia kerja di Indonesia maupun seluruh dunia didominasi oleh pekerja generasi milenial. Generasi milenial lahir antara tahun 1981-1996 pada tahun 2024 rentang usia milenial berada di antara 27-42 tahun (bps.go.id., 2024). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per tanggal 24 Februari 2024 tenaga kerja di Indonesia mencapai 142,179 juta jiwa, dengan pekerja rentang usia 25-44 tahun menjadi segmen tenaga kerja terbesar sebanyak 66,14 juta (bps.go.id., 2024). Berdasarkan data tersebut menunjukkan dominasi generasi milenial atau generasi Y sebagai tenaga kerja di Indonesia.

Setiap angkatan kerja memiliki karakteristik tersendiri, begitu pun pada generasi milenial. Menurut Fajri (2019) karyawan milenial cenderung memilih pekerjaan dengan jalur karier jelas serta lingkungan kerja yang nyaman, terutama dalam hal nonfisik. Mereka lebih mengutamakan pekerjaan yang menawarkan kebebasan tanpa aturan yang kaku dan tekanan yang rendah. Mereka menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dengan keluarga dan menginginkan pekerjaan yang bermakna dan memberikan dampak positif. Generasi milenial menginginkan karier yang memberikan mereka waktu luang untuk menjaga hubungan dengan keluarga dan teman-temannya (Setyawan & Tobing, 2022).

Banyaknya pekerja dari generasi milenial menjadi tantangan bagi perusahaan untuk memahami karakteristik dan lingkungan yang diinginkan pekerja sehingga mampu mengelola sumber daya manusia sebagai pekerja aktif dan menunjukkan perilaku produktif di tempat kerja. Produktivitas seseorang dalam bekerja menjadi peranan penting dalam perkembangan dan tingkat kesuksesan perusahaan. Namun, pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat menunjukan perilaku produktif di tempat kerja. Pekerja tertentu mungkin menunjukan perilaku

yang merugikan perusahaan atau pemangku kepentingan lainnya. Tindakan yang dapat membahayakan kinerja, produktivitas, atau kepentingan organisasi sekaligus membahayakan anggotanya disebut dengan perilaku kerja kontraproduktif (Suyasa dkk., 2018).

Spector *et al.* (2006) berpendapat bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan individu yang sengaja melakukan tindakan merugikan anggota atau organisasi. Terdapat lima aspek yang menandakan terjadinya perilaku kontraproduktif pada karyawan di suatu organisasi yang mana berhubungan dengan hal buruk yang muncul dari kondisi lingkungan kerja, seperti kekerasan kepada orang lain yang merugikan baik secara fisik maupun psikologis, penyimpangan dalam kegiatan produksi, sabotase, membocorkan informasi rahasia organisasi, pencurian, dan penarikan diri seperti membatasi jam kerja.

Perilaku kerja kontraproduktif dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dan lingkungan kerja. Hasil *National Retail Security Survey* tahun 2018 menunjukkan bahwa perusahaan di Amerika mengalami kerugian dari pencurian oleh karyawan mencapai 15,1 miliar dolar per tahun. Penipuan juga dilakukan oleh karyawan di Australia yang menelan biaya rata-rata \$2,1 juta untuk setiap insiden penipuan yang dialami organisasi. Sementara itu, warga Amerika mengalami 1,7 juta korban kekerasan di tempat kerja setiap tahunnya. Sekitar 11% pekerja di Inggris melaporkan pernah mengalami perundungan di tempat kerja (Findikli & Morgul, 2020).

Menurut sumber berita online, pegawai pemerintah di Indonesia kerap melakukan praktik kerja yang kontraproduktif. Misalnya, sebanyak 50% Pegawai Negeri Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung bolos kerja pada hari kejepit nasional (harpitnas) (detik.com, 2022). Tindakan menyimpang yang berat terjadi pada seorang oknum karyawan Bank BRI yang melakukan pencurian uang 2,3 miliar rupiah milik nasabah. Motif oknum karyawan melakukan hal tersebut karena dipaksa suaminya untuk membayar angsuran dan hutang (fajar.co.id., 2019).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi Lampung di Bandar Lampung khususnya, berdasarkan penelitian Rusdi (2015) diketahui sebanyak 65,6% pekerja datang terlambat ke kantor tanpa izin, 64,4% pekerja menggunakan waktu istirahat lebih lama dari waktu yang telah ditentukan, 57,8% menggunakan komputer untuk bermain game atau *chatting* dibandingkan untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, sebanyak 62,2% pulang kerja lebih awal tanpa izin, dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit padahal tidak. Perilaku kerja kontraproduktif juga terjadi pada perusahaan swasta, tetapi kecenderungannya lebih kecil.

Adanya dampak negatif dari perilaku kerja kontraproduktif ini mendorong perusahaan dan organisasi untuk memahami faktor yang memengaruhi pekerja berperilaku kontraproduktif, khususnya generasi milenial sebagai tenaga kerja dominan saat ini. Pada studi terdahulu, terdapat berbagai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, di antaranya adalah *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja (Findikli & Morgul, 2020; Tyas & Nabila, 2023; Retnowati, dkk. 2021; Amalia & Zakiy, 2021; Musdalifa, *et al.* 2024; Fikri, dkk. 2023; Destriana & Dewi, 2021)

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu dan lainnya saling bertentangan. Ketidakcocokan tekanan peran terjadi ketika partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran lain. *Work family conflict* dapat menimbulkan ketidaknyamanan atau kejenuhan dalam bekerja, sehingga menimbulkan perilaku-perilaku menyimpang yang dapat menurunkan kinerja. Germeyns & De Gieter (2017) menemukan bahwa pada hari-hari ketika karyawan mengalami konflik pekerjaan dan keluarga, mereka lebih rentan untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

Pada usia pekerja generasi milenial, tentunya tidak sedikit pekerja yang sudah menikah atau memiliki anak, sehingga harus memainkan dua peran secara bersamaan, yaitu memainkan peran penting baik dalam keluarga maupun kariernya. Seseorang yang menjalankan dua peran dan menjalankan kedua

kewajiban pada saat yang bersamaan akan mengalami kesulitan (Tyas & Nabila, 2023). Fenomena seperti ini memunculkan gagasan bahwa baik pria maupun wanita mengalami peran ganda dalam kehidupannya. Pekerja akan berusaha memenuhi kebutuhan pribadinya, namun pada saat yang bersamaan mereka juga mempunyai kewajiban untuk menjalankan tugasnya sebagai karyawan (Sihite & Arianto, 2018). Karena perubahan kebutuhan individu dan banyaknya peran, *work family conflict* muncul secara progresif dalam suatu organisasi. Salah satu dampak *work family conflict* adalah perilaku kerja yang kontraproduktif, yang sudah menjadi permasalahan umum dalam organisasi dan perusahaan (Findikli & Morgul, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amalia & Zakiy (2021), akan sulit bagi individu untuk mengelola dua lingkungan jika mereka sudah menikah dan berfungsi sebagai pasangan atau orang tua. Adanya beban dalam berbagai keadaan juga akan menimbulkan rasa kebingungan yang menempatkan prioritas pada kepentingan salah satu peran. Konflik antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan kelelahan fisik dan psikis pada pekerja sehingga dapat mengakibatkan perilaku tidak produktif dalam bekerja. Namun, pendapat berbeda diungkapkan dalam penelitian Rachmawati dkk. (2021) bahwa *counterproductive work behavioral organizational* (CWB-O) dan *counterproductive work behavior personal* (CWB-P) tidak berpengaruh secara signifikan dengan *work family conflict*. Jika seorang pekerja yang mengalami konflik intens di tempat kerja dan di rumah tidak meningkatkan perilaku menyimpang di lingkungan tempat kerja.

Tidak hanya secara eksternal, perilaku kontraproduktif juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal individu dalam menyikapi permasalahan, seperti kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengevaluasi emosi diri sendiri dan orang lain, penggunaan, dan mengendalikan emosi yang dapat mencegah konflik untuk mengurangi penurunan produktivitas (Al Ghazo *et al.*, 2019). Kecerdasan emosional kebalikan dari kecerdasan kognitif dan berperan dalam aktivitas manusia (Goleman, 2015). Kontrol emosi, motivasi diri, dan interaksi positif dengan lingkungan semuanya difasilitasi kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional yang tinggi membantu seseorang dalam menyelesaikan konflik dan membangun lingkungan kerja yang mudah dikendalikan, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak negatif terhadap pekerja karena setiap orang tidak akan mampu mengambil keputusan yang rasional. Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam memengaruhi efektivitas kerja individu (Ngara *et al.*, 2024).

Fikri dkk. (2023) berpendapat bahwa kurangnya kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penyebab perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan karyawan, sehingga menimbulkan kerugian dan merusak reputasi organisasi. Pekerja dengan kecerdasan emosional rendah akan kesulitan dalam memecahkan masalah, atau mengambil pilihan yang kurang tepat karena emosi yang menghalanginya. Pengambilan keputusan yang salah dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dukungan utama pada kecerdasan emosional karyawan (Musdalifa *et al.*, 2024). Sedangkan, hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa dkk. (2022) bahwa kecerdasan emosional tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Perilaku menyimpang di tempat kerja juga dapat terjadi karena adanya stres kerja yang dialami oleh individu. Stres kerja merupakan ketegangan atau tekanan emosi yang muncul karena harus menghadapi banyak tuntutan, tantangan, dan peluang yang signifikan (Hariandja, 2002). Studi dari Deloitte mengungkapkan pekerja milenial cenderung lebih rentan terhadap stres ketika menghadapi pekerjaan yang tidak sesuai dengan preferensi gaya kerja mereka, separuh dari pekerja milenial melaporkan tingkat stres tinggi atau sangat tinggi, dengan 44% merasa stres setiap saat (Deloitte.com, 2020). Beban kerja yang berat seringkali menghasilkan tekanan yang sangat besar. Permasalahan pada faktor eksternal seperti lingkungan kerja, rekan kerja, dan atasan serta faktor internal pada individu itu sendiri menjadi penyebab terjadinya stres kerja. Stres kerja berdampak signifikan positif terhadap perilaku menyimpang yang merugikan orang lain dan perusahaan (Amalia & Zakkiy, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tyas & Nabila (2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif antara stres kerja dengan perilaku kontraproduktif karyawan di tempat kerja. Tekanan psikologis, fisik, serta ancaman, dapat diakibatkan oleh stres yang terwujud dalam perilaku dan pemikiran. Saat mengalami stres di tempat kerja, karyawan sering kali melakukan tindakan yang merugikan. Karyawan yang mengalami stres menjadi *nerveous* dan merasakan kecemasan, sehingga karyawan menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat rileks, atau bersikap tidak kooperatif (Destriana & Dewi, 2021). Namun, hasil penelitian pada karyawan PDAM Bungo yang dilakukan oleh Supriyati dkk. (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di tempat kerja.

Pada penelitian ini, fokus peneliti adalah pekerja milenial di Bandar Lampung. Berdasarkan data BPS Provinsi Lampung tahun 2022, jumlah pekerja di Provinsi Lampung sebesar 4,38 juta jiwa. Kota Bandar Lampung sendiri memiliki penduduk yang bekerja terbesar di antara kabupaten/kota lainnya di Provinsi Lampung sebesar 522,16 ribu jiwa, dengan pekerja di usia 25-44 tahun sebanyak 260,53 ribu jiwa. Artinya terdapat 49,8% pekerja di Lampung termasuk dalam pekerja generasi milenial. Banyaknya jumlah pekerja milenial yang akan terus bertambah, menjadi hal yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami perilaku kerja kontraproduktif pekerja dan bagaimana *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja memengaruhinya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dukungan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil studi (*gap research*) antara keterkaitan *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial di Bandar Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* secara parsial berpengaruh terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung?
2. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung?
3. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung?
4. Apakah *work family conflict*, kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* secara parsial terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *work family conflict*, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman bagi peneliti dan pembaca mengenai kajian Perilaku Organisasi, bahwa perilaku kontraproduktif karyawan dapat disebabkan oleh faktor *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan kepada perusahaan atau organisasi di Bandar Lampung, agar dapat dapat mempertimbangkan faktor *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja pada karyawan. Sehingga perusahaan dapat memformulasikan strategi untuk mencegah terjadinya perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

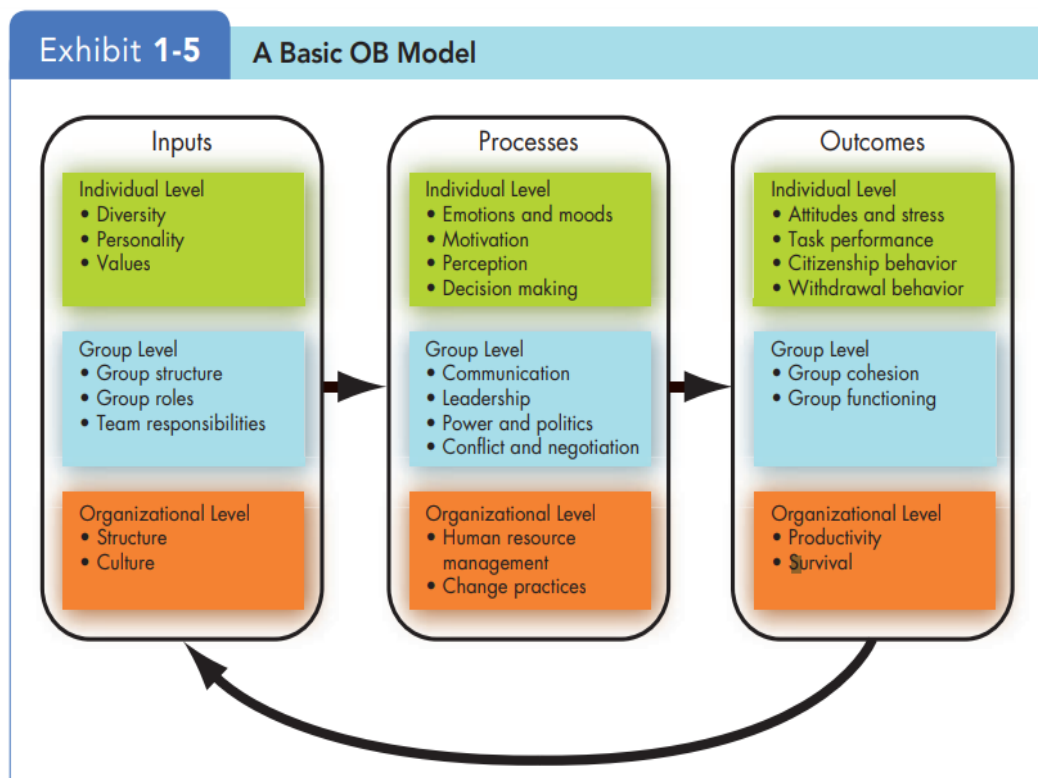
Teori perilaku organisasi berakar dari berbagai disiplin ilmu, termasuk psikologi, sosiologi, dan manajemen. Perilaku organisasi mempelajari apa yang dilakukan individu, kelompok, dan struktur suatu organisasi, serta menggunakan pemahaman tersebut untuk mengetahui bagaimana perilaku mereka dapat memengaruhi organisasi. Perilaku organisasi mempelajari pada tingkatan individu, kelompok, dan organisasi. Perilaku organisasi, berkaitan bagaimana keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan ditangani, seperti bagaimana meningkatkan kepuasan kerja, kewarganegaraan organisasi, ketidakhadiran, dan perilaku menyimpang (Robbins & Judge, 2015).

Perilaku organisasi dapat dipahami sebagai sikap perilaku individu dan kelompok di dalam suatu organisasi yang berhubungan. Dibutuhkan perilaku organisasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kinerja dan produktivitas (Indrawaty et al., 2024). Studi tentang perilaku organisasi berfokus pada bagaimana individu bertindak dan bereaksi dalam berbagai jenis organisasi. Orang-orang dipekerjakan, dilatih, diberi informasi, dilindungi, dan dikembangkan dalam kehidupan organisasi. Perilaku organisasi mengacu pada bagaimana individu bertindak dalam suatu organisasi (Wijaya, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa perilaku organisasi adalah studi ilmu yang mempelajari bagaimana setiap individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi dan memiliki dampak terhadap organisasi. Setiap tingkah laku individu dan kelompok dalam organisasi bisa berdampak baik atau buruk, sehingga penting bagi organisasi untuk mempelajari perilaku setiap individu.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2015) menciptakan suatu model dasar perilaku organisasi. Model merupakan abstraksi dari realitas, penggambaran langsung kejadian dunia nyata. Model dasar perilaku organisasi memiliki tiga tingkatan analisis yaitu *individual*, *group*, dan *organizational level*. Model ini bergerak dari kiri ke kanan, dimulai dari *inputs* mengarah ke *processes* dan terakhir ke *outcomes*. Model ini menunjukkan dalam keadaan tertentu, hasil dapat memengaruhi masukan di masa depan.



Sumber: Robbins & Judge (2015)

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) model dasar perilaku organisasi terdiri dari tiga jenis variabel sebagai berikut.

- Inputs* (permulaan), variabel-variabel tertentu yang mengarah pada tahap proses disebut input, mencakup variabel seperti kepribadian, dinamika

kelompok, dan budaya organisasi. Peristiwa masa depan dalam organisasi ditentukan oleh variabel-variabel ini. Variabel tersebut banyak dipengaruhi di awal hubungan kerja. Pada tahap input ini, contoh variabel mencakup keragaman sifat individu, kepribadian, dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan, yang dibentuk oleh perpaduan antara lingkungan masa kecil dan keturunan. Pada akhirnya, budaya dan struktur organisasi sering kali merupakan hasil perkembangan bertahun-tahun dan dapat berubah seiring dengan berkembangnya kebiasaan dan norma (Robbins & Judge, 2015).

- b. *Processes* (proses), Individu, kelompok, dan organisasi yang melakukan tindakan yang bersumber dari input dan menghasilkan hasil tertentu. Pada tahap individu meliputi motivasi, persepsi, emosi dan suasana hati, serta pengambilan keputusan. Di tingkat kelompok, terdiri dari kepemimpinan, negosiasi & penyelesaian perselisihan, kekuasaan & politik, Terakhir, prosedur mencakup manajemen perubahan dan manajemen sumber daya manusia di tingkat organisasi (Robbins & Judge, 2015).
- c. *Outcomes* (hasil), Faktor utama yang ingin dipastikan atau diperkirakan oleh organisasi adalah *outcomes*, *outcomes* adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Hasil di tingkat individu mencakup hal-hal seperti sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behaviour*, dan *withdrawal behavior*. Kohesi dan fungsi merupakan variabel dependen pada tingkat kelompok. Terakhir, hal ini memperjelas kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dan tingkat profitabilitas pada tingkat organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan model perilaku organisasi Robbins & Judge terdapat beberapa kajian perilaku organisasi yang terkait dengan penelitian ini yang pada dasarnya melihat bagaimana orang berperilaku baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Paradigma ini menganalisis pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Variabel kecerdasan emosional, stres kerja, dan perilaku kerja kontraproduktif termasuk model perilaku organisasi pada tingkat individu. Sedangkan, *work family conflict* termasuk analisis tingkat kelompok.

2.2 *Work Family Conflict*

2.2.1 *Pengertian Work Family Conflict*

Konflik antar peran adalah bentuk konflik peran di mana serangkaian tekanan yang berlawanan muncul dari partisipasi dalam peran yang berbeda. Ketika tekanan yang datang dari satu peran tidak sama dengan tekanan yang datang dari peran lain, konflik antar peran akan terjadi. *Work family conflict* merupakan tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga yang dalam beberapa hal tidak sejalan, sehingga menyebabkan konflik peran. Artinya, semakin sulit untuk berpartisipasi dalam tanggung jawab suatu peran karena berpartisipasi dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Froone dalam, Darmawati, 2019). Menurut Howard (2008) *work family conflict* muncul ketika terdapat ketidakseimbangan tanggung jawab, dengan tekanan yang berbeda-beda pada peran di tempat kerja dan di rumah. Tidak bisa dipungkiri, ketegangan ini menimbulkan sejumlah permasalahan yang berdampak pada pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Persepsi konflik mengasumsikan individu mempunyai waktu dan tenaga yang terbatas untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Konflik muncul ketika tuntutan suatu peran melampaui waktu dan tenaga yang tersedia (Findikli & Morgul, 2020).

2.2.2 *Dimensi Work Family Conflict*

Netemeyer *et al.* (1996) menjelaskan bahwa memenuhi komitmen keluarga dan tuntutan pekerjaan menjadi tantangan ketika ada konflik waktu dan ketegangan yang menghambat pemenuhan kewajiban antara pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan hal itu, *work family conflict* terdiri dari dua bentuk yaitu *work-to-family conflict* (WFC) dan *family-of-work conflict* (FWC) yang mendefinisikan pengembangan skala variabel ini, sebagai berikut.

1. *Work-to-family conflict* (WFC) adalah jenis konflik antar peran di mana pemenuhan kewajiban terhadap keluarga terhambat oleh tuntutan umum, waktu yang dihabiskan, dan tekanan yang diakibatkan oleh pekerjaan seseorang. Sedangkan
2. *Family-of-work conflict* (FWC) adalah jenis konflik antar peran di mana pemenuhan kewajiban terkait pekerjaan terhambat oleh keseluruhan kebutuhan, waktu yang dihabiskan, dan tekanan yang ditimbulkan oleh keluarga.

2.2.3 Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), mengidentifikasi tiga bentuk utama yang menjadi indikator *work family conflict*, sebagai berikut:

1. *Time-based conflict* (konflik berbasis waktu)

Waktu seseorang dapat diperebutkan oleh berbagai peran. Aktivitas dalam satu peran seringkali tidak dapat dicurahkan untuk kegiatan dalam peran lain. Tekanan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan atau peran keluarga dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk jadwal kerja, orientasi kerja, frekuensi lembur, shift kerja yang tidak teratur, pernikahan, anak, dan pola penugasan pasangan. Misalnya, perempuan yang bekerja di posisi manajerial sering kali bekerja dengan jam kerja yang panjang, sehingga memberikan banyak tekanan pada suami mereka untuk lebih terlibat dalam aktivitas keluarga, yang dapat bertentangan dengan kewajiban pekerjaan mereka. Ketika batasan waktu ini tidak sejalan dengan persyaratan domain peran lainnya, konflik akan muncul. Konflik berbasis waktu dapat terjadi dalam dua bentuk:

- a. Waktu yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam satu peran dapat membuat seseorang secara fisik mungkin mustahil untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran lain.
- b. Tekanan juga dapat membuat hanya fokus pada satu peran, meskipun secara fisik mereka mengisi peran lain demi memenuhi harapan.

2. *Strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan)

Ketegangan yang disebabkan oleh peran merupakan jenis *work family conflict* yang kedua. Konflik berbasis ketegangan muncul ketika kinerja individu dalam satu peran dipengaruhi oleh ketegangan dalam peran lain. Peran-peran ini saling bergantung dalam arti bahwa ketegangan yang timbul dari satu posisi mungkin menyulitkan seseorang untuk memenuhi harapan dari peran lainnya. Pekerja mungkin menghindari kontak pribadi di rumah jika mereka menderita “kelelahan interaksi” di tempat kerja. Seperti halnya dengan domain pekerjaan, karakteristik keluarga yang menimbulkan ketegangan, konflik, atau kurangnya dukungan di antara anggota keluarga juga dapat menjadi faktor penyebab *work family conflict*.

3. *Behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku)

Ada kemungkinan bahwa beberapa pola perilaku di satu peran tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku di peran lain. Seseorang akan menghadapi *work family conflict* jika mereka tidak mampu mengubah perilakunya agar sesuai dengan tuntutan berbagai peran. Misalnya, gaya perilaku impersonalitas, logika, kekuasaan, dan otoritas laki-laki di tempat kerja, mungkin bukan perilaku yang ingin dilihat anak-anak mereka dalam keluarga.

2.3 Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Salovey & Mayer (2000) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakan mereka dan menggunakan informasi ini untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengevaluasi emosi diri sendiri dan orang lain, penggunaan, dan mengendalikan emosi yang dapat mencegah konflik untuk mengurangi penurunan produktivitas (Al Ghazo *et al.*, 2019). Emosi adalah perasaan yang kuat terhadap seseorang atau sesuatu. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali emosi dalam dirinya dan

orang lain, memahami pentingnya perasaan tersebut, dan mengatur emosinya. Orang yang sadar akan perasaannya sendiri dan mahir membaca isyarat emosional orang lain kemungkinan akan lebih efektif (Robbins & Judge, 2015).

Kecerdasan emosional merupakan kebalikan dari kecerdasan kognitif dan berperan dalam aktivitas manusia dengan meningkatkan kesadaran diri dan pengendalian impulsif, ketekunan, semangat, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional lebih mementingkan mengenali, memahami, dan menyadari emosi dalam proporsi yang tepat, serta mengelola emosi agar terkendali dan dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan kehidupan, khususnya yang menyangkut hubungan antarmanusia (Goleman, 2000). Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan mengekspresikan emosi dengan benar dan adaptif, menangkap makna dan ilmu emosi, menggunakan perasaan untuk memudahkan kognisi, dan mengelola emosi dalam diri sendiri dan orang lain saat berinteraksi (Tobing & Ratnaningsih, 2021).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal membantu individu dalam mengenali emosi dan mempelajari berbagai jenis emosi yang dialami orang lain. Faktor internal membantu seseorang dalam mengelola, mengendalikan, dan mengatur emosinya agar dapat terkoordinasi secara efektif dan tidak menimbulkan kesulitan bagi diri sendiri maupun orang lain. Menurut Goleman (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu:

1. Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga adalah ruang kelas pertama untuk mempelajari emosi. Kecerdasan emosional ini dapat diajarkan kepada anak sejak masa bayi, dengan menggunakan contoh ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan bertahan hingga dewasa. Kehidupan emosional yang tercipta dalam keluarga cukup bermanfaat bagi anak di kemudian hari.
2. Lingkungan non-keluarga. Dalam situasi ini, yang terpenting adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini

berkembang seiring dengan pertumbuhan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya disajikan melalui kegiatan bermain peran. Anak berperan sebagai seseorang di luar dirinya, lengkap dengan emosinya, agar dapat mulai memahami situasi orang lain.

2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015) terdapat lima dimensi yang menjadi indikator dalam kecerdasan emosional, yaitu:

1. *Self-awareness* (kesadaran diri)

Kesadaran diri merupakan mengenali perasaan saat ini. Perasaan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Pada tahap ini, diperlukan pemantauan perasaan secara terus menerus dapat memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang dirimu sendiri. Ketidakmampuan untuk memahami perasaan yang justru menyebabkan individu terjebak di dalam pengaruh emosi, sehingga kurang peka terhadap perasaan. Hal ini dapat berdampak negatif pada perilaku mereka. Kemampuan kesadaran diri mencakup kemampuan mengenali emosi sendiri dan dampaknya, memahami kekuatan dan keterbatasan diri sendiri, dan memiliki keyakinan positif tentang harga diri dan kemampuan diri.

2. *Self-regulation* (kontrol diri)

Mengelola emosi berarti mengatasi perasaan secara efektif sehingga perasaan tersebut dapat diekspresikan dengan tepat. Mengelola emosi secara efektif meningkatkan kesadaran diri. Kecerdasan emosional mengedepankan pentingnya menenangkan diri untuk mengatasi kecemasan dan mudah tersinggung, serta konsekuensi jika tidak melakukannya. Individu dengan kecerdasan emosional rendah akan berjuang menghadapi tekanan, sedangkan individu dengan kecerdasan emosional tinggi dapat pulih dengan cepat dari kemunduran.

3. *Motivation* (motivasi)

Kecerdasan emosional menyoroti pentingnya menggunakan emosi untuk mencapai tujuan seperti konsentrasi, motivasi diri, penguasaan, dan kreativitas. Pengendalian diri emosional, yang mencakup penundaan kepuasan dan menekan impulsif, adalah dasar dari semua pencapaian. Motivasi itu sendiri muncul dari sikap optimis dan harapan yang ada dalam diri seseorang. Optimisme merupakan sikap yang mampu mencegah individu dari terjebak dalam sikap apatis, putus asa, dan depresi saat menghadapi kekecewaan dan kesulitan dalam kehidupan. Orang yang memiliki kompetensi ini lebih produktif dan efektif dalam segala hal yang dilakukannya.

4. *Empathy* (empati)

Empati merupakan kemampuan mendeteksi dan memahami perasaan orang lain, sangat terkait dengan kesadaran diri. Kesadaran diri akan emosi menyebabkan empati yang lebih besar terhadap orang lain. Individu yang tidak mampu mengatur emosinya sendiri mungkin kesulitan memahami dan menghargai sentimen orang lain. Mengenali emosi orang lain melibatkan pembacaan isyarat nonverbal seperti intonasi bicara, gerakan tubuh, dan ekspresi wajah.

5. *Social skill* (keterampilan sosial)

Mengelola hubungan. Manajemen emosi yang efektif adalah aspek kunci dalam membangun koneksi. *Social skill* membahas kompetensi dan kemampuan sosial, serta keterampilan khusus yang dibutuhkan. Tanpa memiliki keterampilan sosial yang memadai, seseorang akan mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan ini mendukung popularitas, kepemimpinan, dan efektivitas interpersonal. Individu dengan keterampilan interpersonal yang unggul dalam berinteraksi dengan orang lain.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Zulkarnaen dkk. (2018) stres diciptakan oleh penilaian subjektif dan lingkungan kerja seseorang, sehingga menimbulkan bahaya bagi kesejahteraan psikologis, fisik, dan pribadi. Stres digambarkan sebagai tekanan eksternal, gangguan, atau ketegangan yang menyebabkan ketidaknyamanan. Stres merupakan akibat dari penanganan segala sesuatu yang memberikan tuntutan khusus kepada seseorang. Dalam konteks ini, “khusus” mengacu pada sesuatu yang di luar kebiasaan, sesuatu yang mengancam secara fisik atau psikologis, atau serangkaian yang berada diluar pengalaman seperti pergantian atasan, memulai pekerjaan baru, membuat kesalahan di tempat kerja, yang semuanya dapat terjadi dan mengakibatkan tuntutan ekstra dibebankan pada seseorang (Wijaya, 2017).

Definisi lain menjelaskan lebih umum lagi, stres dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan adalah tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi. Sumber daya adalah hal-hal yang berada di bawah kendali individu yang dapat ia manfaatkan untuk menyelesaikan tuntutannya (Robbins & Judge, 2013). *Stresor* atau sumber stres mencakup tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya waktu mengerjakan tugas, kurangnya fasilitas ruang kerja, dan tugas-tugas yang saling bersaing (Manurung & Ratnawati, 2012). Jika dikaitkan dengan stres kerja, intensitas beban pikiran yang berlebihan akan membahayakan karyawan secara psikologis. Stres kerja yang terjadi pada diri karyawan, baik karena permasalahan di lingkungan kerja dan diri mereka sendiri, rekan kerja, dan beban kerja dapat mengarahkan karyawan untuk terlibat perilaku kerja yang kontraproduktif (Amalia & Zakiy, 2021).

Dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang menimbulkan reaksi fisik dan emosional yang dialami karyawan ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhannya. Stres kerja dapat berdampak pada produktivitas dan semangat kerja karyawan.

2.4.2 Dimensi Stres Kerja

Quick dan Quick dalam Wijaya (2017) mengategorikan stres kerja menjadi dua bagian:

1. *Eustres*, mengacu pada respons yang sehat, baik, dan konstruktif terhadap stres. Hal ini mencakup kesejahteraan individu dan organisasi, yang terkait dengan pertumbuhan, keragaman, adaptasi, dan kinerja tinggi.
2. *Distres* didefinisikan sebagai respons yang tidak sehat, merugikan, dan merusak terhadap stres. Implikasi individu dan organisasi mencakup penyakit *kardiovaskular* dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang terkait dengan penyakit, kepatuhan, dan kematian.

2.4.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Wijaya (2017) stres disebabkan oleh *stresor* yang dapat bersifat internal maupun eksternal. Ada tiga jenis faktor penyebab stres antara lain:

1. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat menyebabkan stres. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh keadaan fisik seperti penataan ruang kerja, prosedur, privasi, ventilasi, dan pencahayaan. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh faktor psikologis seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, pengawasan yang buruk, iklim yang tidak aman, kurangnya umpan balik, wewenang yang tidak jelas, konflik antarpribadi, dan dinamika kelompok.

2. Kondisi lingkungan pada umumnya

Lingkungan secara umum terdiri dari banyak sumber stres, yang dimaksud dengan “lingkungan hidup” mencakup aspek fisik (alam) dan sosial/budaya. Kondisi lingkungan yang tidak memadai, seperti perumahan yang kumuh, fasilitas yang terbatas, masalah keamanan, dan perbedaan budaya, dapat menimbulkan stres. Stres dapat berasal dari situasi yang saling berhubungan yang berdampak pada berbagai elemen kehidupan.

3. Faktor diri pribadi

Individu akan bereaksi berbeda terhadap kesulitan berdasarkan sifat mereka sendiri. Dari sumber dan tantangan yang sama, bisa timbul stres dengan bentuk dan intensitas yang berbeda antara satu dan lainnya. Secara umum, mereka yang memiliki tingkat kemandirian tinggi lebih mampu mengatasi stres.

2.4.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) stres kerja dapat diukur dari gejala yang nampak maupun gejala yang tidak nampak. Gejala stres dapat berupa gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku:

1. Fisiologis

Kekhawatiran awal tentang stres terfokus pada masalah tubuh. Stres dapat mengubah proses metabolisme, meningkatkan detak jantung dan pernapasan, tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan berkontribusi terhadap serangan jantung. Bukti sekarang dengan jelas menunjukkan bahwa stres dapat mempunyai dampak fisiologis yang negatif. Infeksi pernafasan dan gangguan fungsi sistem kekebalan tubuh, terutama pada orang dengan efikasi diri rendah.

2. Psikologis

Bentuk gejala psikologis yang timbul dari stres kerja termasuk ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kesulitan berkonsentrasi, kebosanan, dan penundaan. Misalnya, sebuah penelitian yang melacak respons psikologis karyawan dari waktu ke waktu menemukan bahwa stres akibat beban kerja yang berat dikaitkan dengan peningkatan tekanan darah dan penurunan kesejahteraan emosional.

3. Perilaku

Gejala stres yang berhubungan dengan perilaku meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, gangguan tidur, serta tempramen yang meledak-ledak.

2.5 Perilaku Kerja Kontraproduktif

2.5.1 Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif

Menurut Spector *et al.* (2006), perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai tindakan yang disengaja yang merugikan organisasi dan pemangku kepentingannya, termasuk klien, rekan kerja, pelanggan, dan *supervisor*. Lebih khusus lagi, perilaku kerja kontraproduktif mencakup perilaku kasar terhadap orang lain, seperti agresi (baik fisik maupun verbal), sengaja melakukan pekerjaan yang tidak pantas, sabotase, pencurian, dan penarikan diri (seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan keluar masuk). Perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku tidak pantas yang disengaja dan berpotensi merugikan organisasi dan karyawannya (Inyang & Archibong, 2022). Pendapat lain mengatakan perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku individu yang bertentangan, baik disengaja atau tidak, mungkin bertentangan dan menghambat kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Nursiti dkk., 2021). Pegawai yang memutuskan untuk tetap bekerja/berpartisipasi dalam suatu organisasi, tetapi tidak produktif dapat menampilkan perilaku-perilaku *counterproductive* di tempat kerja (Suyasa dkk., 2018).

Menurut Bennet & Robinson (2000), perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku destruktif atau disfungsional di mana karyawan kurang termotivasi untuk memenuhi ekspektasi dan norma sosial atau termotivasi untuk menolak ekspektasi tersebut dengan melanggar norma organisasi atau mengganggu orang lain. Marcus & Schuler (2004) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai suatu *construct*, dimana keseluruhan perilaku kerja kontraproduktif memiliki tiga kriteria yang sama yaitu:

- a) Perilaku bersifat disadari (mencuri sesuatu dari rekan kerja dianggap sebagai tindakan yang disengaja, meskipun dilakukan hanya untuk mendapatkan sesuatu atau sekadar karena keinginan untuk memiliki barang yang dicuri itu).

- b) Perilaku berpotensi/ berisiko merugikan, walaupun belum tentu (walaupun bukan hal yang pasti, mengemudi truk sambil mabuk berpotensi menyebabkan kecelakaan).
- c) Perilaku tidak dapat diterima/dibenarkan atau bertentangan dengan kepentingan organisasi (tindakan tersebut harus bertentangan dengan kepentingan yang sah).

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang dan melanggar aturan atau norma yang disengaja ataupun tidak disengaja yang dampaknya dapat merugikan organisasi dan individu lainnya.

2.5.2 Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Menurut pandangan Bennet & Robinson dalam Yoseanto (2018) perilaku kerja kontraproduktif memiliki dua jenis dimensi yaitu:

1. *Counterproductive Work Behavior Organizational (CWBo)*

Perilaku karyawan yang langsung mengancam atau membahayakan organisasi menghancurkan dan mencuri properti organisasi, sengaja datang terlambat ke kantor, malas bekerja, menjelek-jelekkan organisasi, membocorkan informasi penting organisasi, dan kurangnya partisipasi di tempat kerja.

2. *Counterproductive Work Behavior interpersonal (CWBi)*

Suatu perilaku yang secara langsung membahayakan atau menyakiti orang-orang yang bekerja di perusahaan, seperti mengolok-olok rekan kerja, mengolok-olok rekan kerja, atau melontarkan komentar yang meremehkan yang dapat berdampak pada seseorang di tempat kerja.

2.5.3 Faktor-faktor Penyebab Perilaku Kerja Kontraproduktif

Yoseanto (2018) mengungkapkan terdapat dua kategori penyebab perilaku kerja kontraproduktif yang bisa dijelaskan melalui dua model, yaitu:

1. *Individual factors*, penyebab perilaku kerja kontraproduktif ditemukan pada setiap individu karyawan, penyebab internal ini terkadang disebut sebagai *dispositional hostility* yang mencakup emosi negatif termasuk ketidaksabaran, perilaku impulsif, dan kecanduan narkoba.
2. *Situational antecedents*, situasi yang pernah atau sedang terjadi menjadi penyebab terjadinya perilaku kerja kontraproduktif, pandangan keadilan dan pengawasan juga dapat berdampak pada faktor-faktor ini.

2.5.4 Indikator Perilaku Kerja Kontraproduktif

Menurut Spector *et al.* (2006) perilaku kerja kontraproduktif mempunyai lima indikator, yaitu:

1. *Abuse* (kekerasan kepada individu lain)
Tindakan kekerasan terhadap rekan kerja dan orang lain yang merugikan baik secara fisik maupun psikologis seperti mengancam, meremehkan, mengabaikan, atau meremehkan kemampuan seseorang yang dianggap sebagai kekerasan terhadap individu. Akibatnya, dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan pelecehan.
2. *Production deviance* (penyimpangan produksi)
Perilaku penyimpangan ini dicirikan dengan sengaja menggagalkan atau menghalangi tugas-tugas yang dimiliki karyawan. Penyimpangan produksi bersifat lebih pasif kurang terlihat jelas dan lebih sulit untuk diverifikasi.
3. *Sabotage* (sabotase)
Sabotase adalah tindakan perusakan yang dilakukan secara terencana, disengaja, atau tersembunyi terhadap peralatan produksi yang dimiliki suatu perusahaan dengan tujuan menimbulkan kerugian materil dan waktu bagi perusahaan.
4. *Theft* (pencurian)
Pencurian oleh karyawan diakui sebagai masalah serius bagi organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, beberapa akademisi berpendapat bahwa pencurian dapat menjadi bentuk agresi terhadap suatu organisasi yang dilakukan dalam upaya menghancurkan suatu organisasi.

5. *Withdrawl* (penarikan diri)

Perilaku yang membatasi jam kerja menjadi kurang dari yang biasanya dibutuhkan organisasi disebut penarikan diri. Hal ini mencakup ketidakhadiran, tidak datang kerja tepat waktu dan pulang lebih awal, serta mengambil istirahat lebih lama dari yang diperbolehkan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Saran Penelitian Terdahulu
Findikli & Morgul (2020)	<i>Work Family Conflict and Counterproductive Work Behavior: Family Supportive Organization Perceptions As a Moderator</i>	Hasil pada penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi organisasi yang mendukung keluarga (FSOP) dapat meningkatkan sumber daya pribadi (waktu, energi) yang melemahkan tingkat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga karyawan dan perilaku kerja yang kontraproduktif.	Penelitian Findikli & Morgul (2020) difokuskan pada bagaimana pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap <i>counterproductive work behavior</i> yang di mediasi oleh variabel <i>family supportive organization</i> .	Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar pengujian model melalui penelitian kuantitatif dapat berkontribusi pada literatur yang berkembang.
Amalia & Zakiy (2021)	<i>Working Period As A Moderating Variable Of Work Family Conflict, Work Stres, And Turnover Intention On Contraproductiv e Work Behavior (Case Study On Bca Syariah).</i>	Hasil penelitian ini menunjukan variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres berkorelasi positif dengan perilaku kerja yang kontraproduktif. Perilaku kerja yang kontraproduktif dipengaruhi secara negatif oleh niat untuk keluar.	Penelitian Amalia & Zakiy (2021) difokuskan pada pengaruh <i>work family conflict</i> , <i>work stres</i> , dan <i>turnover intention</i> terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan masa kerja sebagai variabel moderasi (studi kasus pada BCA Syariah).	Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian lebih lanjut terkait perilaku kerja kontraproduktif pada objek ataupun perusahaan yang berbeda.
Destriana & Dewi (2021)	Pengaruh Keadilan Organisasi Dan	Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel keadilan	Penelitian Destriana & Dewi, (2021) difokuskan pada	Disarankan agar penelitian selanjutnya

	<i>Work Stres Terhadap Counterproductive Work Behavior.</i>	organisasi dan <i>work stres</i> memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> . Keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> . <i>Work stres</i> berpengaruh positif dan signifikan.	pengaruh variabel keadilan organisasi dan stres kerja terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> . Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel <i>work family conflict</i> , kecerdasan emosional, stres kerja, memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif .	dapat menggunakan variabel lainnya seperti Personality (kepribadian), Emosi negatif ataupun Leader Member Exchange.
Musdalifa et al. (2024)	<i>Optimizing Organizational Justice and Emotional Intelligence to Mitigate Counterproductive Work Behavior.</i>	Hasil penelitian ini memiliki temuan bahwa keadilan organisasi secara langsung memengaruhi kecenderungan pendidik terhadap tindakan kontraproduktif. Variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> . Kecerdasan emosional juga secara signifikan memiliki pengaruh terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> .	Penelitian Musdalifa, M., Iskandar, A. S., & Taqwa, T. (2024) difokuskan pada hubungan <i>Optimizing Organizational Justice</i> dan <i>Emotional Intelligencer</i> terhadap <i>Mitigate Counterproductive Work Behavior</i> . Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel <i>work family conflict</i> , kecerdasan emosional, stres kerja, memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada pekerja milenial di Bandar Lampung.	Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi mekanisme interaksi antara keadilan organisasi dan kecerdasan emosional dalam beragam latar, yang bertujuan untuk menggeneralisasi temuan ini dan mengembangkan pemahaman yang komprehensif.
Tyas & Nabila (2023)	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap <i>counterproductive work behavior</i> (CWB): Peran kepuasan kerja sebagai variabel	Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja dan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>counterproductive work behavior</i> .	Penelitian Tyas, P., & Nabila, R. (2023) difokuskan pada pengaruh stres kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap <i>counterproductive work behavior (cwb)</i> dengan peran kepuasan	Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada objek yang berbeda dengan variabel lainnya yang dapat

	intervening	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>counterproductive work behavior</i> . Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap <i>counterproductive work behavior</i> .	kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel <i>work family conflict</i> , kecerdasan emosional, stres kerja, memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.	memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.
Greenhaus & Beutell (1985)	<i>Sources of conflict between work and family roles, Academy of Management Review</i>	Konflik antara peran kerja dan keluarga yang muncul ketika tuntutan dari kedua peran tersebut tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Konflik ini dipengaruhi oleh tiga kategori utama time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict. Konflik antara peran kerja dan keluarga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan individu, kepuasan kerja, serta hubungan dalam keluarga.	Pada penelitian Greenhaus & Beutell (1985) membahas mengenai sumber munculnya <i>work and family conflict</i> . Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel <i>work family conflict</i> , kecerdasan emosional, stres kerja, memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada pekerja milenial di Bandar Lampung.	diperlukan lebih banyak penelitian yang menguji model konflik pekerjaan-keluarga yang lebih lengkap. Dasar dari setiap penelitian tambahan adalah pengembangan skala yang dapat diandalkan untuk menilai konflik pekerjaan-keluarga
Spector et al. (2006)	<i>The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?</i>	Adanya hubungan yang berbeda dengan antecedent potensial yang menyarankan penggunaan subskala yang lebih spesifik untuk menilai CWB. Pelecehan dan sabotase paling erat kaitannya dengan kemarahan dan stres, pencurian tidak ada hubungannya dengan emosi, dan penarikan diri dikaitkan dengan kebosanan dan rasa kesal.	Pada penelitian Spector et al. (2006) membahas tentang dimensi <i>counterproductive work behaviour</i> . Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel <i>work family conflict</i> , kecerdasan emosional, stres kerja, memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada pekerja milenial di Bandar Lampung.	Sampel sebagian besar terdiri dari siswa yang bekerja, dan belum tentu tanggapan mereka akan cocok dengan kelompok pekerja lainnya. Jelas diperlukan penelitian tambahan dengan populasi pekerja yang berbeda.

Al Ghazo et al. (2019)	<i>Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate</i>	Temuan penelitian menunjukkan bahwa <i>Emotional intelligence</i> memiliki dampak signifikan terhadap <i>counterproductive work behavior</i> , EI memiliki dampak signifikan terhadap OC, dan OC memiliki dampak signifikan terhadap CWB, dan tidak ada dampak signifikan EI terhadap CWB, melalui peran mediasi OC.	Penelitian Findikli & Morgul (2020) difokuskan pada bagaimana pengaruh <i>Emotional intelligence</i> terhadap <i>counterproductive work behavior</i> yang di mediasi oleh variabel <i>organizational climate</i> .	Peneliti merekomendasikan bahwa penelitian di masa mendatang harus meneliti faktor-faktor lain selain EI yang mungkin berdampak negatif pada CWB. Selain itu, menyediakan pengamatan yang lebih luas terhadap subjek.
Rusdi (2014)	Analisis Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Pegawai Negeri Sipil Di Bandar Lampung	Temuan Penelitian yaitu penarikan diri (<i>withdrawal</i>) dan penyalahgunaan waktu menjadi bentuk perilaku kerja kontra produktif PNS yang paling mengancam organisasi. Selain itu, keterlibatan pegawai negeri sipil dalam hal penerimaan kompensasi lain pun perlu mendapat perhatian serius.	Penelitian Rusdi (2014) difokuskan pada analisis perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil Bandar Lampung. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Penelitian selanjutnya di harapkan dapat melakukan penelitian pada objek yang berbeda dengan variabel lainnya yang dapat memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.

Sumber: Data Peneliti (2025)

2.7 Kerangka Pemikiran

Perilaku kerja kontrproduktif merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang merugikan individu, organisasi. Menurut Spector *et al.* (2006) perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai tindakan yang disengaja yang merugikan organisasi dan pemangku kepentingannya. Adapun indikator perilaku kerja kontraproduktif meliputi (a) *abuse* (kekerasan kepada individu lain), (b) *production deviance* (penyimpangan produksi), (c) *sabotage* (sabotase), (d) *theft* (pencurian), dan (e) *withdrawal* (penarikan) (Spector *et al.*, 2006). Karyawan

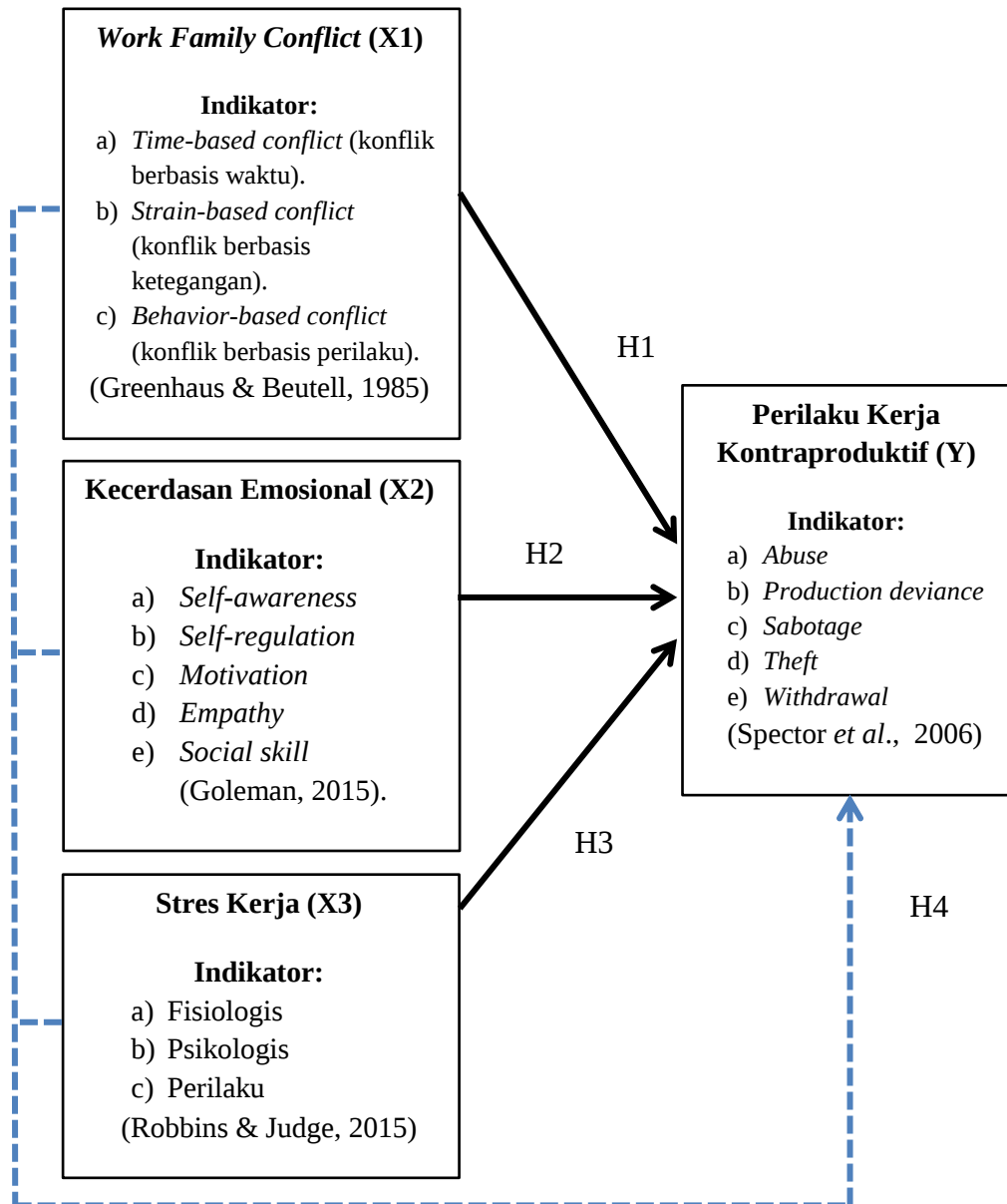
yang melakukan perilaku kerja kontraproduktif dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada studi terdahulu, di antara berbagai faktor-faktor yang memengaruhi di antaranya adalah *work-family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja.

Menurut (Findikli & Morgul, 2020) *work family conflict* mengasumsikan individu mempunyai waktu dan tenaga terbatas untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Greenhaus & Beutell (1985), mengidentifikasi tiga bentuk utama yang menjadi indikator *work family conflict* yaitu *time-based conflict* (konflik berbasis waktu), *strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan), dan *behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku).

Selain faktor eksternal, faktor internal pada seseorang individu juga dapat memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional lebih mementingkan dalam mengenali, memahami, dan menyadari emosi dalam proporsi yang tepat, serta mengelola emosi agar terkendali dan dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan kehidupan, khususnya yang menyangkut hubungan antarmanusia (Goleman, 2015). Indikator kecerdasan emosional meliputi *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, *social skill*.

Perilaku kerja kontraproduktif juga dipengaruhi oleh adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Menurut Zulkarnaen dkk. (2018) stres diciptakan oleh penilaian subjektif dan lingkungan kerja seseorang, sehingga menimbulkan bahaya bagi kesejahteraan psikologis, fisik, dan pribadi. Stres digambarkan sebagai tekanan eksternal, gangguan, atau ketegangan yang menyebabkan ketidaknyamanan. Menurut Robbins & Judge (2015) stres kerja dapat diukur dari gejala yang nampak maupun gejala yang tidak nampak yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka terdapat indikasi bahwa ada hubungan antara *Work family conflict* (X1), kecerdasan emosional (X2), dan stres kerja (X3) terhadap perilaku kerja kontraproduktif (Y), sebagaimana terlihat sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber: (Greenhaus & Beutell, 1985; Goleman, 2015; Robbins & Judge, 2015; Spector *et al.* 2006)

Keterangan :

→ : Secara Parsial
 - - - - - : Secara Simultan

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang diprediksi akan didukung oleh data empiris dalam penelitian. Hipotesis dalam sebuah penelitian diperoleh dari teori yang menjadi dasar model konseptual penelitian (Sugiyono, 2018). Hipotesis bersifat tentatif yang berarti perlu dilakukan pengujian untuk membuktikan hipotesis tersebut benar atau tidak. berikut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. H_{a1} : *Work family conflict* secara parsial memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
 H_{o1} : *Work family conflict* secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
2. H_{a2} : Kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
 H_{o2} : Kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
3. H_{a3} : Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
 H_{o3} : Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
4. H_{a4} : *Work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.
 H_{o4} : *Work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme terutama digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif menguji suatu teori dengan mengukur variabel dan menganalisisnya secara statistik untuk mengetahui apakah teori tersebut dapat diprediksi dan benar (Ali *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini digunakan desain kausal untuk menguji hubungan antara variabel sebab-akibat sehingga menghasilkan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menjelaskan hubungan variabel independen *work family conflict* (X1), kecerdasan emosional (X2), stres kerja (X2), dan variabel dependen perilaku kerja kontraproduktif (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek dengan atribut dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian merupakan suatu hal yang merujuk pada sekelompok orang atau benda yang menarik untuk diteliti. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pekerja milenial di wilayah Bandar Lampung. Berdasarkan data BPS tahun 2023, penduduk yang bekerja di Bandar Lampung dengan batasan usia 25-44 tahun sebanyak 260,53 ribu jiwa. Sedangkan, milenial adalah pekerja dengan rentang usia 27-42 tahun, maka tidak ada data spesifik yang menunjukkan jumlah pasti dalam rentang usia tersebut, maka termasuk dalam kategori populasi yang tidak diketahui.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah representasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Hasil dari sampel yang digunakan, temuannya akan berlaku untuk seluruh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2018). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya, dan menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai penentuan sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria sampel yang digunakan sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai pekerja/bekerja dengan orang lain untuk mendapatkan upah, tidak termasuk yang memiliki usaha sendiri (wiraswasta)
- b. Pernah melakukan salah satu atau lebih dari perilaku kontraproduktif sebagai berikut:
 1. Pernah menyebarkan rumor (gosip) di tempat kerja (Abuse)
 2. Pernah menunjukkan kinerja yang buruk, menyalahi/melanggar prosedur kerja (production deviance).
 3. Pernah merusak perlengkapan, peralatan, ataupun produk milik organisasi (sabotage).
 4. Pernah mencuri properti atau perlengkapan milik organisasi (theft).
 5. Pernah melakukan pembatasan jumlah waktu kerja kurang dari waktu yang seharusnya, seperti ketidakhadiran, datang terlambat, dan mengambil jam istirahat lebih lama (withdrawal).

Penelitian ini memiliki populasi yang jumlahnya tidak diketahui. Rumus *Cochran* digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan besarnya populasi yang belum diketahui tersebut.

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Rumus 3.1 Cochran

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Harga dalam kurve normal untuk simpangan 5% dengan nilai 1,96

p = Peluang benar 50% = 0,5

q = Peluang salah 50% = 0,5

E = Tingkat kesalahan sampel (margin of error) dengan menggunakan 5%

Dari rumus *Cochran* tersebut maka di dapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(5\%)^2} = 384,16$$

Berdasarkan dari perhitungan rumus corchan tersebut maka diperoleh hasil sampel yang digunakan sebanyak 384,16 responden, digenapkan menjadi 385 responden.

3.3 Sumber data

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung oleh pengumpul dari sumber data awal melalui teknik pengumpulan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan terkait masing-masing variabel yang disebarkan secara *online* dalam bentuk *google form* kepada pekerja generasi milenial di Bandar Lampung.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang tidak diperoleh dari sumber utama, tetapi sudah melalui sumber-sumber lain sebelumnya. Hal ini berarti pengguna data tidak secara langsung mendapatkan informasinya dari sumber data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari beberapa kajian literatur, yaitu buku, jurnal nasional,

jurnal internasional, hasil riset, internet, dan media lainnya yang memiliki informasi tentang variabel yang relevan dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah alat pengukuran yang terdiri dari daftar pernyataan atau pernyataan yang dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan (Amalia *et al.*, 2022). Pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner dalam bentuk *google form* kepada individu pekerja milenial, komunitas pekerja, kerabat atau teman yang memenuhi kriteria responden yang diperlukan penelitian ini. Penyebaran kuisisioner melalui media sosial seperti Whatsapp, Facebook, X, Telegram, dan Instagram.

3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Definisi Konseptual

1. *Work Family Conflict*

Konflik antar peran adalah bentuk konflik peran di mana serangkaian tekanan yang berlawanan muncul dari partisipasi dalam peran yang berbeda. *Work Family Conflict* merupakan tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga yang dalam beberapa hal tidak sejalan, sehingga menyebabkan konflik peran. Terdapat tiga bentuk utama yang menjadi indikator *work family conflict*, yaitu *time-based conflict* (konflik berbasis waktu), *strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan), *behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku) (Greenhaus & Beutell, 1985).

2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional lebih mementingkan mengenali, memahami, dan menyadari emosi dalam proporsi yang tepat, serta mengelola emosi agar terkendali dan dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan kehidupan, khususnya yang menyangkut hubungan antarmanusia. Kecerdasan emosional merupakan kebalikan dari kecerdasan kognitif dan berperan dalam aktivitas

manusia dengan meningkatkan *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, *social skill* .

3. Stres Kerja

Definisi stres kerja dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan adalah tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi. Sumber daya adalah hal-hal yang berada di bawah kendali individu yang dapat seseorang manfaatkan untuk menyelesaikan tuntutannya. Stres kerja dapat diukur dari gejala yang nampak maupun gejala yang tidak nampak meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku (Robbins & Judge, 2015).

4. Perilaku kerja kontraproduktif

Menurut Spector *et al.* (2006) perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai tindakan yang disengaja yang merugikan organisasi dan pemangku kepentingannya, termasuk klien, rekan kerja, pelanggan, dan supervisor. Adapun indikator perilaku kerja kontraproduktif meliputi (a) *abuse* (kekerasan kepada individu lain), (b) *production deviance* (penyimpangan produksi), (c) *sabotage* (sabotase), (d) *theft* (pencurian), dan (e) *withdrawal* (penarikan) (Spector *et al.*, 2006).

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran konsep yang bertujuan untuk mempermudah pengukuran variabel. Definisi konseptual dan operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	<i>Work family conflict</i> adalah bentuk konflik peran yang ditimbulkan dari tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga yang saling berbenturan, sehingga menyebabkan ketegangan dan kesulitan pada generasi milenial dalam memenuhi kedua peran tersebut.	1. <i>Time-based conflict</i> (konflik berbasis waktu)	a. Kurang atau bahkan tidak adanya waktu bersama keluarga b. Tekanan yang membuat hanya fokus pada satu peran
		2. <i>Strain-based conflict</i> (konflik berbasis ketegangan)	a. Permasalahan keluarga memengaruhi produktivitas dalam bekerja. b. Kurangnya konsentrasi dalam mengurus salah satu peran.
		3. <i>Behavior-based conflict</i> (konflik berbasis perilaku)	a. Keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan b. Perilaku suatu peran terpengaruh karena peran lainnya c. Kelelahan setelah pulang bekerja.
Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu pekerja milenial untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi diri sendiri maupun	1. <i>self-awareness</i> (kesadaran diri)	a. Memahami alasan memiliki perasaan tertentu sepanjang waktu. b. Mengintropeksi diri sendiri.
		2. <i>self-regulation</i> (kontrol diri)	a. Mengatur dengan baik kondisi emosi atau perasaan diri sendiri. b. Mengendalikan diri ketika berada di situasi yang sulit.

	orang lain dalam konteks pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan kerja serta berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan.	3. <i>motivation</i> (motivasi)	a. Memotivasi diri sendiri untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja.
		4. <i>empathy</i> (empati)	a. Memahami perasaan dan kondisi emosi orang-orang di sekitar
		5. <i>social skill</i> (keterampilan sosial)	a. Memiliki kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik
Stres Kerja (X3)	Perilaku kerja kontraproduktif adalah segala bentuk perilaku yang dapat merugikan organisasi, baik dalam bentuk tindakan disengaja maupun tidak disengaja, yang dilakukan oleh pekerja generasi milenial.	1. Gejala Fisiologis	a. Sakit kepala ketika beban kerja berlebihan. b. Kelelahan yang berdampak pada naik/turunnya tekanan darah.
		2. Gejala Psikologis	a. Perasaan cemas ketika bekerja. b. Mudah marah dan sensitive ketika kelelahan dalam bekerja. c. Jenuh ketika bekerja. d. Gelisah dalam bekerja ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan.
		3. Gejala Perilaku	a. Bermalas-malasan ketika bekerja b. Menghindari suatu pekerjaan
Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	Perilaku kerja kontraproduktif adalah segala bentuk perilaku yang dapat merugikan organisasi dan rekan kerja, baik dalam bentuk tindakan	1. <i>Abuse</i> (kekerasan kepada individu lain)	a. Bertindak kasar baik secara verbal atau non-verbal kepada rekan kerja. b. Melampiasikan amarah ketika terjadi hal yang tidak diharapkan. c. Bergosip/membicarakan rekan kerja pada saat bekerja.

	disengaja maupun tidak disengaja yang dilakukan oleh pekerja generasi milenial.	2. <i>Production deviance</i> (penyimpangan produksi)	a. Menunda-nunda pekerjaan sehingga bekerja menjadi lambat. b. Memakai fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa izin.
		3. <i>Sabotage</i> (sabotase)	a. Menyebarkan informasi penting organisasi dengan sengaja. b. Merusak fasilitas organisasi.
		4. <i>Theft</i> (pencurian)	a. Mengambil materi/benda milik perusahaan dengan sengaja.
		5. <i>Withdrawal</i> (penarikan)	a. Datang terlambat di tempat kerja tanpa izin. b. Berbohong untuk izin tidak masuk kerja c. Mengambil waktu istirahat lebih lama dari jadwal yang ditentukan. d. Pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan.

Sumber: Data Peneliti (2024)

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *Likert* adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial. Variabel yang akan diukur diubah menjadi variabel indikator dengan menggunakan skala *likert*. Kemudian, indikator-indikator tersebut menjadi dasar penyusunan item-item instrumen, yang dapat berbentuk pernyataan atau pernyataan (Sugiyono, 2018). Pernyataan dalam item instrumen penelitian ini menggunakan pernyataan negatif dan pernyataan positif. Berikut ini merupakan tabel pengukuran skala *Likert*:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert Pernyataan Negatif

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	1
Setuju	S	2
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	4
Sangat Tidak Setuju	STS	5

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert Pernyataan Positif

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Pernyataan positif diberi skor tinggi jika responden setuju, karena itu menunjukkan sikap positif. Sedangkan, pernyataan negatif diberi skor rendah jika responden setuju, karena itu menunjukkan sikap negatif. Dengan begitu, skor akhir akan tetap mencerminkan arah sikap yang seragam. Semakin tinggi skor total, semakin positif sikap responden, dan sebaliknya. Penggunaan pernyataan positif dan negatif dalam instrumen penelitian ini bertujuan untuk mengurangi

bias jawaban, seperti kecenderungan menjawab "setuju" pada semua item tanpa memperhatikan isi pernyataan. Skor dari masing-masing pernyataan akan diolah secara kuantitatif. Dengan membalik skoring pada pernyataan positif saat olah data, maka hasil analisis tidak akan bias dan konsisten menggambarkan tingkat dari variabel yang diukur.

3.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Hasil data yang diperoleh dari suatu objek yang diselidiki sama dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek tersebut, maka temuan penelitian dianggap valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui pengukuran. Apabila suatu instrumen dianggap valid, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur obyek yang dituju (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus *Pearson's Product Moment Correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

Adapun rumus *Pearson's Product Moment Correlation* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Rumus 3.2 *Pearson's Product Moment Correlation*

Keterangan:

R_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Program SPSS 25 digunakan untuk perhitungan validitas untuk menguji setiap item pernyataan setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pre-test kepada 30 responden untuk setiap instrumen pernyataan untuk menilai validitas dengan nilai r_{tabel} 0,361. Setiap item dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen setiap variabel pada penelitian ini.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Item (Work Family Conflict)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,639	0,361	Valid
X1.2	0,677		Valid
X1.3	0,694		Valid
X1.4	0,773		Valid
X1.5	0,581		Valid
X1.6	0,380		Valid
X1.7	0,585		Valid
Item (Kecerdasan Emosional)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,551	0,361	Valid
X2.2	0,803		Valid
X2.3	0,878		Valid
X2.4	0,678		Valid
X2.5	0,676		Valid
X2.6	0,580		Valid
X2.7	0,591		Valid
Item (Stres Kerja)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,707	0,361	Valid
X3.2	0,717		Valid
X3.3	0,826		Valid
X3.4	0,813		Valid
X3.5	0,733		Valid
X3.6	0,731		Valid
X3.7	0,641		Valid
X3.8	0,603		Valid
Item (Perilaku Kerja Kontraproduktif)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan

Y.1	0,682	0,361	Valid
Y.2	0,585		Valid
Y.3	0,560		Valid
Y.4	0,515		Valid
Y.5	0,674		Valid
Y.6	0,658		Valid
Y.7	0,622		Valid
Y.8	0,608		Valid
Y.9	0,600		Valid
Y.10	0,615		Valid
Y.11	0,749		Valid
Y.12	0,636		Valid

Sumber: Lampiran 3 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.3 di atas dapat disimpulkan bahwa setiap item yang digunakan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang dikatakan dapat dipercaya dan diandalkan jika secara konsisten memberikan hasil yang konsisten ketika mengukur objek yang sama berkali-kali (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini menggunakan besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan software SPSS 27. Jika nilainya lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian ini reliabel. Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Cronbach's Alpha

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item

V_t^2 : Varian total

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,730	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,814	Reliabel
Stres Kerja	0,866	Reliabel
Perilaku Kerja Kontraproduktif	0,845	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 di atas, pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sebagai nilai minimal dari skala reliabilitas *cronbach's alpha*. Maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat digunakan kapan saja dan dimana saja.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengkaji data, statistik deskriptif dapat menggambarkan atau mengilustrasikan data yang diperoleh dalam bentuk aslinya tanpa berusaha menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Jika peneliti ingin menjelaskan data sampel secara eksklusif dan menghindari penarikan kesimpulan tentang populasi tempat sampel diambil, statistik deskriptif dapat digunakan (Sugiyono, 2018). Jawaban responden atas pernyataan survei merupakan data yang akan diolah. Setelah peneliti menganalisis dan mengambil kesimpulan, data akan dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk diagram lingkaran serta perhitungan seperti modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Wardhana dkk. (2015) menentukan sebaran data variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian merupakan tujuan dari uji normalitas. Data yang

berdistribusi secara normal merupakan data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Metode terbaik untuk memeriksa normalitas adalah dengan melihat grafik dan polanya pada histogram. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau bergerak ke arah tersebut, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen dalam suatu model mempunyai korelasi satu sama lain. Model regresi yang layak seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, mereka tidak ortogonal (Wardhana dkk., 2015).

Deteksi multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain:

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10, maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, sehingga dapat dikatakan model tersebut heteroskedastisitas (Wardhana dkk., 2015). Adapun dasar analisis uji heteroskedastisitas, yaitu:

- a. Jika terdapat pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi bertujuan untuk menguji peranan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Slamet & Aglis, 2020). Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen (*Work Family Conflict*, kecerdasan emosional, stres kerja) dan satu variabel dependen (perilaku kerja kontraproduktif), maka digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan

Y = Counterproductive work behaviour

a = Koefisien Konstanta

X1 = *Work Family Conflict*

X2 = Kecerdasan Emosional

X2 = Stres Kerja

b1,b2,b3 = Koefisien regresi parsial

e = Epsilon

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan juga simultan dilakukan dengan Uji t (t-test) dan Uji F (F-test).

1. Uji t (t-test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen (Slamet & Aglis, 2020). Pada penelitian ini uji t di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *work family conflict* (X1), kecerdasan emosional (X2), dan stres kerja (X3) secara masing-masing terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif (Y). Nilai t dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{X - \mu_0}{S / \sqrt{n}}$$

Rumus 3.5 Uji t (t-test)

Keterangan

X : rata-rata hasil pengambilan data

μ : nilai yang dihipotesiskan

s : standar deviasi sampel

n : jumlah sampel

Hasil t hitung dapat dilihat pada output koefisien dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Ha ditolak, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- b. H0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya Ha diterima, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

2. Uji F (F-test).

Uji F statistik atau simultan adalah uji hipotesis untuk keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Slamet & Aglis, 2020). Nilai f dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{1 - R^2 / n - k - 1}$$

Rumus 3.6 Uji F (F-test)

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

R^2 : koefisien determinasi

Hasil uji F dapat dilihat pada output Anova dari hasil regresi linear berganda.

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ H_a ditolak. Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Slamet & Aglis, 2020). Pada output SPSS, koefisien determinasi untuk regresi linear berganda terletak pada *Model Summary* dan tertulis R Square yang telah disesuaikan atau Adjusted R Square karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 mengingat nilai R berkisar dari 0 hingga 1. Berikut ini adalah pedoman dalam menentukan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian kepada pekerja milenial di Bandar Lampung terkait pengaruh *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung. Hal ini mengindikasikan *work family conflict* tidak menyebabkan karyawan melakukan perilaku yang merugikan organisasi. Berdasarkan penilaian responden, variabel *work family conflict* mendapatkan nilai cukup/netral dengan indikator terendah pada pernyataan negatif adalah *behavior-based conflict* (berbasis perilaku).
2. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka akan semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan penilaian responden, variabel kecerdasan emosional mendapatkan nilai setuju/tinggi terhadap pernyataan positif dengan indikator terbesarnya adalah pada *social skill* (keterampilan sosial).
3. Stres kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada generasi milenial di Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan penilaian responden, variabel stres kerja pada pernyataan negatif mendapatkan nilai cukup/netral dengan indikator terendah adalah gejala fisiologis.
4. *Work family conflict*, kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada

generasi milenial di Bandar Lampung. Artinya semakin tinggi tingkat *work family conflict*, kecerdasan emosional dan stres kerja ketika diuji bersama-sama, maka akan semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan penilaian responden, variabel perilaku kerja kontraproduktif mendapatkan nilai tidak setuju/rendah dengan indikator terendahny adalah *withdrawal* dengan kategori cukup/netral.

5.2 Saran

Pada penelitian ini memiliki batasan penelitian hanya pada pekerja milenial di Bandar Lampung dan menggunakan metode *non-probability sampling* dimana sampel yang diambil tidak mewakili seluruh populasi, sehingga hasilnya terbatas pada populasi yang diteliti dan tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh pekerja milenial di berbagai wilayah. Selain itu, faktor seperti usia, status pernikahan, dan jumlah anak memengaruhi hasil penelitian ini, terutama dalam konteks *work family conflict*. Namun, faktor tersebut tidak dijadikan fokus utama dalam analisis, sehingga menjadi keterbatasan. Berdasarkan dari hasil analisis dan batasan penelitian diatas, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Saran Praktis

Disarankan bagi pihak perusahaan di Bandar Lampung, untuk dapat mengelola stres kerja terutama yang berdampak pada gejala fisiologis seperti kelelahan, gangguan tidur, dan penurunan konsentrasi saat bekerja. Perusahaan dapat mencegah stres yang dialami karyawan dengan melakukan pelatihan pengembangan *soft skills*, seperti pelatihan manajemen emosi, pengambilan keputusan, serta menjaga dan meningkatkan komunikasi efektif yang dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tekanan di tempat kerja sehingga tidak terjadi perilaku kontraproduktif. Untuk karyawan yang sudah mengalami stres berat atau kelelahan kerja perusahaan dapat membuka fasilitas konseling dan dukungan psikologis, bekerja sama dengan psikolog organisasi atau konselor profesional untuk mendampingi. Selain itu, *self awareness* pada karyawan juga perlu ditingkatkan. Pimpinan atau rekan kerja bisa

memberikan umpan balik, yang memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana perilaku mereka dipersepsikan oleh orang lain dan menjadi cermin untuk mengenali aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Dengan pendekatan ini, diharapkan karyawan dapat terus berkembang secara personal maupun profesional dalam lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

2. Saran Teoretis

- a. Bagi penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan metode lain. Pengambilan sampel juga perlu diperluas ke berbagai wilayah atau kota di Indonesia agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan generalisasi temuan dapat dilakukan secara lebih luas terhadap populasi karyawan milenial di Indonesia.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menjadikan faktor usia, status pernikahan dan jumlah anak sebagai karakteristik utama ataupun sebagai variabel moderasi. Ketiga faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang berbeda antara kecerdasan emosional, stres kerja, *work family conflict*, terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Status pernikahan dan jumlah anak dapat memoderasi hubungan antara *work family conflict* dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan usia dapat berkaitan dengan tingkat kematangan emosional yang memengaruhi perilaku kontraproduktif. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R., Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 187–197. <https://journal.unpad.ac.id/focus/article/view/26241/12734>
- Al Ghazo, R. H., Suifan, T. S., & Alnuaimi, M. (2019). Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(3), 333–345. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1533504>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Amalia, D. P., & Zakiy, M. (2021). Working Period As A Moderating Variable Of Work Family Conflict, Work Stress, And Turnover Intention On Contraproductive Work Behavior (Case Study On Bca Syariah). *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 5(2), 227–246. <https://doi.org/10.21070/perisai.v5i2.1363>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Azliah, D. S. N., & Lataruva, E. (2021). Analisis pengaruh work family conflict dan family work conflict terhadap employee performance dengan emotional exhaustion sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan berstatus menikah pada PT. PLN (Persero) unit induk distribusi Jawa Tengah dan Daer. *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32367>
- Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance Rebecca. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i39/100449>
- Bps.go.id., (15 Juli 2024). Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur, 2024. Diakses pada 2 September 2024, dari <https://www.bps.go.id/id/statisticstable/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html> (diakses 15 September 2024)

- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91–103. <https://doi.org/10.1037/a0017326>
- Careerbuilder.com. (2016) Diakses pada 23 Mei 2025, (http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=6%2F9%2F2016&id=p_r954&ed=12%2F31%2F2016)
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict (konflik peran pekerjaan dan keluarga)* (Issue 112). Sulawesi: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Destriana, N. P. E., & Dewi, S. K. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Work Stress Terhadap Counterproductive Work Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(11), 1051. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i11.p01>
- Ejapofon, T. M. (2023). Effect of Work Family Conflict on Counterproductive Work Behaviour: The Moderating Role of Emotional Intelligence. *Jalingo Journal of Social and Management Sciences*, 4(4), 106–116.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of Work-family, Family-work Conflict of the Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116(February 2014), 4919–4924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050>
- Fajar.co.id. (30 Januari 2019). Tipu 47 Nasabah, Pegawai Bank BRI Raup Keuntungan Rp2,3 Miliar. Diakses pada 2 September 2024, dari <https://fajar.co.id/2019/01/30/tipu-47-nasabah-pegawai-bank-bri-raupkeuntungan-rp23-miliar/>.
- Fahrizi, F., Naser, A., & Aziz, E. A. (2021). Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya TBK Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i1.1161>
- Fajri, D. K. (2019). Profil Tenaga Kerja Milenial di Indonesia pada Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 409–412. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.61>
- Fikri, F., Ruzain, R. B., & Nisa, K. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Kemenkum HAM Pekanbaru. *Sorot Volume 18, Nomor 2, Agustus 2023: 142-155*, 18, 142–155.
- Findikli, A. M., & Morgul, G. (2020). Work Family Conflict and Counterproductive Work Behavior: Family Supportive Organization Perceptions As a Moderator. *Journal of Global Strategic Management*, 14(2), 39–50. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2021.292>

- Germeys, L., & De Gieter, S. (2017). Clarifying the dynamic interrelation of conflicts between the work and home domain and counterproductive work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 457–467. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1314266>
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosional; Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence Lebih Tinggi daripada IQ* (Terjemahan, Vol. 25, Issue 9). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3*, 2–3. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Howard, J. L. (2008). Balancing conflicts of interest when employing spouses. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 29–43. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9058-7>
- Indrawaty, M., Padhil, L., & Wibawa, R. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja SDM dan Kinerja Organisasi : Sebuah Tinjauan Literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*.
- Inyang, U. E., & Archibong, H. E. (2022). Work engagement and organisational climate as determinants of counterproductive work behaviour among civil servants in Akwa Ibom State. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 9(5), 65–69.
- Jannah, M., Ritonga, N. D. A., & Farhan, M. (2023). Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern. *SABER : Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 70–81. <https://doi.org/10.59841/saber.v2i1.648>
- Jauzaa, K. V., Suyasa, T. Y. S., & Lie, D. (2022). Overview of Counterproductive Work Behavior in Millennial Generation Employees (Study on Employees at PT. X). *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 1468–1472. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.235>

- Kamela, I., & Antoni, A. (2020). Analisis Perbedaan Perilaku Kontraproduktif Tenaga Kependidikan Berdasarkan Gender Dan Usia. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(3), 239–245. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i3.570>
- Khoiriyyah, A., & Setiawan, N. (2024). *Kebahagiaan Karyawan Sebagai Strategi Anti Kecurangan Pada Perusahaan Employee Happiness as an Anti-Fraud Strategy in Companies*. 1(1), 1–21. <https://journal.iai-alfatimah.ac.id/index.php/psikoscientia>
- Khoirunnisa, R. M., Kusuma, D. R., & Merdiana, C. V. (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%0A>
- Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2008). Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 1–21. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.1.1>
- Lubis, B., & Mulianingsih, S. (2019). Keterkaitan Bonus Demografi Dengan Teori Generasi. *Jurnal Registratie*, 1(1), 21–36. <https://doi.org/10.33701/jurnalregistratie.v1i1.830>
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*, 1, 1–13.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647–660. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.647>
- Marga, C. P. W., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Stres Terhadap Physical Withdrawal Behaviour. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 6708–6733.
- Musdalifa, M., Iskandar, A. S., & Taqwa, T. (2024). Optimizing Organizational Justice and Emotional Intelligence to Mitigate Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Asian Education*, 5(2), 95–111. <https://doi.org/10.46966/ijae.v5i2.378>
- Ngara, D. D., Taek, J. E., Wurha, K. R., Maniko, F. S., & Berek, N. (2024). Faktor yang mempengaruhi Perilaku Kontraproduktif: Sebuah Tinjauan Literatur Review. *Journals of Indonesian Multidisciplinary Research*, 3(1), 53–70. <http://multidisciplinaryresearch.com/index.php/joinmr/article/view/248>
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X Dan

- Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Nugroho, R. S., (2016). “Pengantar Teori Generasi Strauss-Howe”. Dalam *Majalah Ganesha*, (Online). Diakses pada 3 Februari 2025, dari <https://medium.com/@reysatrio/pengantar-teori-generasi-strauss-howe8c59f051eb7>.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika. Salemba Medika.
- Nursiti, D., Mora Siregar, I., Nurliza Amri, S., & Ayu Lestari, S. (2021). Pengaruh Kontrol Diri terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif pada Karyawan PT. Agra Bumi Niaga Aceh. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 7(2), 9–22.
- Putri I. 2021. “Produktivitas Milenial RI di Bawah Negara ASEAN, Ini Pesan Kemnaker”. [www. https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d5664691/produktivitas-milenial-ri-di-bawah-negara-asean-ini-pesankemnaker](https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d5664691/produktivitas-milenial-ri-di-bawah-negara-asean-ini-pesankemnaker) (diakses 23 Mei 2025).
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>
- Rachmawati, L., Putra, H. B., & Hayuningtias, K. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Organizational Injustice Terhadap Counterproductive Work Behavior (Cwb) Dengan Negative Affectivity Sebagai Variabel Moderasi. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, 16(1), 45–60. <https://doi.org/10.33369/insight.16.1.45-60>
- Riduan, A. (2024). Pekerja di Lampung Pilih Feksibilitas, Paruh Waktu Jadi Primadona. *VIVA.co.id*. Diakses pada 3 Februari 2025, dari <https://lampung.viva.co.id/kreatif/3969-pekerja-di-lampung-pilihfleksibilitas-paruh-waktu-jadi-primadona?page=3>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (EDITION 15). United States Of America: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Organizational Behavior* (Global Edi). Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdi, Z. M. (2014). Analisis Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Pegawai Negeri Sipil Di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Berkala Empat Bulanan, ISSN 1411 - 9366*, 10(2).
- Rusdi, Z. M. (2015). Analisis Komparatif Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Instansi Pemerintah Dan Instansi Swasta Di Bandar Lampung. *Sains*

Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera, 1(1).

- Sa'adah, I., Atmoko, A., & Muslihati. (2020). Aspirasi Karier Generasi Milenial. *Edu Consilium: Jurnal BK Pendidikan Islam*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.1905/ec.v1i1.1808>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (2000). Emotional Intelligence. *Baywood Publishing Co, Part F531*, 21–30. https://doi.org/10.1007/978-981-19-8206-4_3
- Santoso, S., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Di Bandar Lampung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 207–218. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3353>
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(2), 145. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4593>
- Sharma, D. (2017). Impact of Age on Emotional Intelligence and Its Components Deeksha. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, I(I), 2454–6186. www.ijriss.org
- Sihite, R., & Arianto, Y. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 138–151.
- Silviana, (2024). Tenaga Kerja Lampung Meningkat, Tapi Perlindungan Sosial Tak Memadai. *Idntimeslampung.com*. Diakses pada 3 Februari 2025, dari <https://lampung.idntimes.com/news/lampung/silviana-4/tenaga-kerjalampung-meningkat-tapi-perlindungan-sosial-tak-memadai>.
- Sinungan, A. B. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Bandar Lampung. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Siswandi, W., Sulastiana, M., & Abidin, Z. (2024). *Gambaran Kepuasan Kerja karyawan Dewasa Awal yang Menjalani Career Switch di Jakarta*. *Psyche 165 Journal*, 17(4), 309–315. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i4.431>
- Slamet, R., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. Yogyakarta: *Deepublish Publisher* (p. 373).
- 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>

- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunargo, S., & Hastuti, D. (2019). Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14(2), 45–54. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v14i2.8961>
- Supriyati, S., Cahya, A. I., Yeni, M., & Roni, K. A. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 3(3), 100–111. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>
- Suryadi, B. (2015). Generasi Y: Karakteristik, Masalah, Dan Peran Konselor. *Asosiasi Bimbingan Dan Konseling Indonesia (ABKIN)*, 6.
- Suyasa, P. T. Y. S., Sari, E., & Putra, I. R. P. (2018). Perilaku Kerja Kontraproduktif. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif, August 2019*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Taufick, A. L. K., & Kurniawan, J. E. (2023). Pengaruh Work Autonomy terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial dengan Perantara Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(2), 120–127. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i2.3634>
- Tobing, M. J. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Penyiar Radio Kampus Di Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 10(1), 69–77. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.30424>
- Tyas, P., & Nabila, R. (2023). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap counterproductive work behavior (CWB): Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management and Digital Business*, 3(2), 119–134. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i2.362>
- Wardhana, A., Kartawinata, B. R., & Syahputra. (2015). *Metode Riset Bisnis*. Bandung: PT. Karya Manunggal Lithomas.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yoseanto, B. L. (2018). Gambaran Counterproductive Work Behavior (Cwb) Pt X (Perusahaan Konstruksi Di Jakarta). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 456. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.971>
- Yunan, Z. Y. (2011). Analisis sektor unggulan Kota Bandar Lampung (Sebuah

pendekatan sektor pembentuk PDRB). Prosiding Seminas Competitive Advantage, 1(1), 1-6.

Zarawaki, N. (2024). Infografis: PNS vs. Swasta, Mana Profesi Idaman Milenial dan Gen Z?. Idntimes.com. Diakses pada 3 Februari 2025, dari <https://www.idntimes.com/life/career/nisa-zarawaki/infografis-pns-vsswastamana-profesi-idaman>.

Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>