

The influence of emotional intelligence on deviant behavior with intention to move as a mediating variable

Ninda Reflisia¹, Syahrizal^{1*}

¹Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Received 7 April 2021
Accepted 22 May 2021
Published 30 June 2021

Kata Kunci:

Deviant Behaviors, Emotional Intelligence, Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of emotional intelligence on deviant behaviors through turnover intention as a mediator of at the Rangkayo Basa Padang Hotel. This research belongs to the type of causative descriptive research. The population in this study were all employees in the Rangkayo Basa Padang Hotel. The sampling technique in this study used a total sampling technique which amounted to 90 people. The analysis technique used is SEM analysis using PLS3 smart. The results of this study indicate that: (1) Emotional Intelligence has a negative and significant effect on deviant behaviors employees of Rangkayo Basa Padang Hotel. (2) Negative and significant emotional intelligence on employees turnover intention of Rangkayo Basa Padang Hotel. (3) Positive and significant turnover intention on the deviant behaviors on employees of Rangkayo Basa Padang Hotel. (4) Emotional intelligence is to be significant towards the deviant behavior employees of Rangkayo Basa Padang Hotel with turnover intention as a mediating variable.

DOI:10.24036/jkmb.xxxxxxxx

Keywords:

Perilaku menyimpang, kecerdasan emosional, turnover intention.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang melalui turnover intention sebagai mediator di Hotel Rangkayo Basa Padang. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yang berjumlah 90 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM dengan menggunakan PLS3 smart. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang. (2) Kecerdasan emosional negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang. (3) Intensi turnover positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang. (4) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang dengan variabel mediasi turnover intention.

How to cite: Reflisia, N. & Syahrizal (2021). The influence of emotional intelligence on deviant behavior with intention to move as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, 1 (2), 68-82. DOI: <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

* Corresponding author: e-mail: Syahrizal.unp@gmail.com

PENDAHULUAN

Saat sekarang ini, isu etika dalam organisasi menjadi topik yang menarik untuk dibahas terutama untuk masalah perilaku yang tidak etis atau menyimpang, perilaku menyimpang merupakan perilaku yang dapat merugikan individu, kelompok, dan organisasi (Ahmad & Omar, 2014).

Pendapat lain disampaikan oleh Robinson & Bennett (1995) perilaku menyimpang merupakan perilaku yang sengaja dilakukan oleh suatu individu yang melanggar norma dalam organisasi dan dapat mengancam kesejahteraan organisasi serta anggota. Dalam hal individu, pengaruh yang dapat terjadi berupa ketidakpercayaan antar individu dan kelompok, begitu juga dalam hal organisasi bisa mengancam risiko keuangan dan biaya perusahaan, turunnya produktifitas dan kinerja perusahaan sehingga bisa menurunkan nilai-nilai perusahaan.

Perilaku menyimpang dapat disebabkan dari berbagai hal, seperti ketidakadilan yang diterima oleh karyawan, adanya kemarahan antar karyawan, adanya permusuhan antar karyawan, dan adanya dendam antar karyawan (Alias & Rasdi, 2013). Dapat pula disebabkan karena adanya niat untuk mengundurkan diri, adanya ketidakpuasan, dan kurangnya penghargaan (Muafi, 2011). Selain itu perilaku menyimpang juga dapat disebabkan oleh persepsi karyawan itu sendiri atau faktor lingkungan perusahaan (Appelbaum, 2005). Beberapa peneliti mengatakan ada dua kategori perilaku menyimpang, yaitu perilaku menyimpang berorientasi individual (misalnya, bertindak kasar terhadap orang lain) dan perilaku menyimpang berorientasi organisasional (misalnya, mengambil properti tanpa izin, sengaja melakukan pekerjaan berkualitas rendah dan sebagainya) (Golparvar et al. 2012).

Hotel Rangkayo Basa Padang adalah salah satu hotel di Kota Padang merupakan hotel bintang tiga (***) yang beralamat di Jl. Hangtuah No 211 Padang, Sumatera Barat, Indonesia, yang hadir dengan konsep Syariah Islam. Rangkayo Basa Hotel Padang memiliki sebuah visi yaitu menjadi hotel terkemuka yang mampu bersaing di pasar global dan dikelola memenuhi ketentuan syariah. Berdasarkan visi hotel diatas, maka dapat kita ketahui bahwa mampu bersaing di pasar global merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang sangat penting bagi peningkatan mutu dan citra Hotel Rangkayo Basa yaitu karyawan, dimana karyawan harus profesional melayani setiap harinya.

Dengan adanya faktor organisasi yang kemungkinan mempengaruhi karyawan melakukan tindakan perilaku menyimpang, maka pada penelitian ini kecerdasan emosional akan menjadi variabel yang mempengaruhi terjadinya perilaku menyimpang di perusahaan. Beberapa penelitian empiris yang menyatakan perilaku menyimpang dapat disebabkan oleh rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Kuncoro (2016) mengemukakan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku menyimpang. Dengan nilai koefisien korelasi negatif sehingga terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku menyimpang, yang menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah terjadinya perilaku menyimpang.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam menangani emosinya terhadap pekerjaan. Menurut Goleman (1997) terdapat lima indikator yang diyakini akan mempermudah dalam pengukuran kecerdasan emosional, yaitu: kesadaran diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain. Beberapa studi empiris menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang, sebagai mana yang dikemukakan oleh Kuncoro (2016); Jung dan Yoon (2012); Miao & Humphrey (2017) menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang, artinya semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan cenderung untuk berperilaku menyimpang.

Selain kecerdasan emosional, niat berpindah juga mempengaruhi perilaku menyimpang suatu organisasi. Niat berpindah merupakan salah satu faktor terjadinya perilaku menyimpang, dimana niat berpindah merupakan niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan baru karena ketidakpuasan pekerjaan saat ini (Mobley et al. 1978). Adanya hubungan yang signifikan antara

kecerdasan emosional dan perilaku menyimpang. niat berpindah memiliki pengaruh positif pada perilaku menyimpang dalam perusahaan (Maryanti & Sitanggang, 2007).

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pengaruh yang signifikan antara ketiga variable, berdasarkan bukti empiris dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki korelasi satu sama lain. Maka tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang Di Rangkayo Basa Hotel Padang, (2) mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap niat berpindah Di Rangkayo Basa Hotel Padang, (3) mengetahui pengaruh niat berpindah terhadap perilaku menyimpang Di Rangkayo Basa Hotel Padang, (4) mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang dan niat berpindah sebagai variabel pemediasi Di Rangkayo Basa Hotel Padang.

KAJIAN LITERATUR

Perilaku Menyimpang

Perilaku menyimpang merupakan perilaku sukarela yang melanggar norma dalam organisasi yang dapat mengancam kesejahteraan organisasi serta anggotanya (Robinson & Bennett 1995). Perilaku menyimpang meliputi perilaku absensi, penarikan, menahan usaha di pekerjaan, pelecehan seksual, pengambilan keputusan tidak etis, tidak mengikuti instruksi manajer, sengaja memperlambat siklus kerja, datang terlambat untuk bekerja, dan sabotase perusahaan (Alias et al. 2013). Para peneliti mengakui dua kategori perilaku menyimpang, yaitu perilaku menyimpang berorientasi individual (misalnya, bertindak kasar terhadap orang lain) dan perilaku menyimpang berorientasi organisasional (misalnya, mengambil properti tanpa izin, sengaja melakukan pekerjaan berkualitas rendah dan sebagainya) (Golparvar et al. 2012).

Indikator Pengukuran Perilaku Menyimpang

Menurut Robinson & Bennett (1995) Indikator dari perilaku menyimpang, yaitu: 1) Produksi, perilaku yang melanggar aturan dari norma-norma yang menjelaskan tentang standar minimal dari suatu pekerjaan yang harus dicapai. 2) Politik, perilaku yang terlibat dalam interaksi sosial yang menempatkan karyawan pihak lain pada kerugian pribadi atau politik. 3) Properti, perilaku yang menuntut atau mengurangi barang, harta, atau aset diperusahaan tanpa adanya suatu wewenang. 4) Agresi personal, perilaku yang menggambarkan sikap antisosial atau perilaku yang tidak ramah terhadap karyawan lain.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai bentuk kemampuan seseorang atau individu untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa (Goleman, 2015). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam menangani emosinya (Law et. Al., 2004). Kecerdasan emosional (EI) didefinisikan sebagai kemampuan untuk melihat secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi serta kemampuan untuk mengakses dan membangkitkan perasaan ketika mereka memfasilitasi pemikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan emosi dan pertumbuhan intelektual (Mayer & Salovey 1997).

Indikator Pengukuran Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1997) terdapat lima indikator penting dalam kecerdasan emosional, yaitu: 1) Kesadaran diri, kesadaran dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. 2) Mengelola emosi, kemampuan menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. 3) Memotivasi diri, kemampuan menguasai diri untuk mengendalikan dorongan atau hasrat terhadap suatu tujuan. 4) Mengenali emosi orang lain, dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. 5) Membina hubungan

dengan orang lain, keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain

Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Menyimpang

General Strain Theory menjelaskan bahwa perilaku menyimpang dapat ditentukan oleh seberapa baik suatu masyarakat mampu menciptakan keselarasan antara aspirasi warga masyarakat (misal, pekerjaan), jika tidak ada keselarasan antara aspirasi-aspirasi warga masyarakat dengan cara-cara legal yang ada, maka akan lahir perilaku menyimpang (Agnew, 1992).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kuncoro (2016); Jung & Yoon (2012); Miao & Humphrey (2017) menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang.

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang.

Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Lee (2016); Trivellas et.al., (2011); Mustapa et.al, (2012); Brunetto et.al, (2012) ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap niat berpindah.

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah.

Niat Berpindah

Niat berpindah merupakan niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan baru karena ketidakpuasan pekerjaan saat ini (Mobley et al. 1978). Hancock et al. (2013) juga percaya bahwa karyawan biasanya melewati periode refleksi sebelum keputusan akhir dari niat berpindah dibuat generasi yang disebut niat berpindah. Keinginan untuk keluar dari organisasi atau niat berpindah dari organisasi dengan sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar atau niat berpindah dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan karyawan yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi yang seperti ini memberi dan membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, memberi dan membuka kesempatan untuk promosi, serta memberi dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi. Dessler (2005:78) mengemukakan bahwa intensi (intention) merupakan niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Niat itu berhubungan tentang keyakinan seseorang terhadap suatu hal, sikap terhadap hal tersebut, dan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari dirinya. Sedangkan niat berpindah merupakan sesuatu yang diinginkan seseorang karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya (Nelwan, 2008). Sidharta (2011) mengemukakan bahwa niat berpindah merupakan suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan.

Indikator Pengukuran Niat Berpindah

Menurut Chen dan Francesco (2000) ada tiga indikator niat berpindah, yaitu: 1) Pikiran untuk keluar dari organisasi, saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam fikiran mereka untuk keluar dari organisasi. 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru, ketidak mampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berfikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi lain. 3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang, karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan).

Hubungan Niat Berpindah Dengan Perilaku Menyimpang

Berdasarkan penelitian Maryanti (2005); Sitanggang (2007); Malone & Roberts (2003); Pravitasari (2012) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara niat berpindah terhadap perilaku menyimpang.

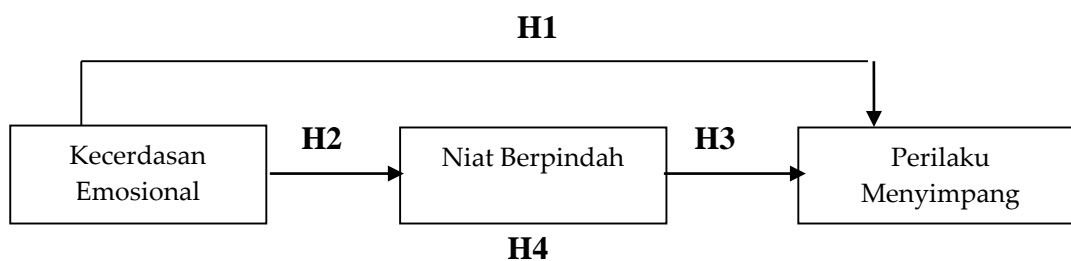
H3: Niat berpindah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang.

Niat Berpindah Sebagai Variabel Pemediasi Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan dengan penelitian Kuncoro (2016); Fedrian (2013); Jung & Yoon (2012); Ponnian & Murali (2016); Miao & Humphrey (2017); Ugwu & Enwereuzor (2017) menyatakan bahwa niat berpindah memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang.

H4: Niat berpindah secara signifikan memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang.

Dari uraian teori dan hipotesis tersebut, untuk memudahkan penelitian ini dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan skema atau bagan yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Secara sistematis model penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Desain penelitian yang akan dilakukan tergolong pada penelitian deskriptif kausatif. Sugiyono (2012:12) menyatakan penelitian kausatif yaitu penelitian yang menyatakan hubungan sebab akibat (*causatif*). Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang dengan niat berpindah sebagai variabel pemediasi pada Hotel Rangkayo Basa Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang yang berjumlah 90 orang karyawan. Sedangkan untuk pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*, kemudian dianalisis dengan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*).

Pengukuran variabel perilaku menyimpang terdiri dari 12 item pernyataan mengadopsi instrument dari Robinson dan Bennett (1995) dengan tingkat reliabel 0,921. Variabel kecerdasan emosional terdiri dari 20 item pernyataan mengadopsi instrument dari Goleman (1997) dengan tingkat reliabel 0,939. Variabel niat berpindah terdiri dari 12 item pernyataan mengadopsi instrument dari Chen & Francesco (2000) dengan tingkat reliabel 0,935.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi Data Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada 90 orang karyawan, dapat diperoleh karakteristik responden sebagai berikut: 1) berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 58 orang atau 64.44 %. 2) berdasarkan umur didominasi oleh responden dengan umur 21-30 tahun

sebanyak 54 orang atau 60.00 %. 3) berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMU (sederajat) sebanyak 64 orang atau 71.11 %. 4) berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 57 orang atau 63.33 %. 5) berdasarkan status karyawan didominasi oleh responden karyawan kontrak sebanyak 51 orang atau 56.67 %.

Deskripsi Variabel Penelitian

Perilaku Menyimpang

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Perilaku Menyimpang

No	Indikator	Rerata (Mean)	TCR (%)	Kategori
1	Produksi	3,23	64,67	Cukup
2	Politik	3,07	61,41	Cukup
3	Properti	3,04	60,74	Cukup
4	Agresi Personal	3,32	66,44	Cukup
	Rata-Rata	3,17	63,31	Cukup

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk mengukur variabel perilaku menyimpang digunakan 4 indikator dengan 12 item pernyataan menunjukkan akumulasi rerata skor sebesar 3,17 dimana nilai ini dikategorikan cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa dikatakan cukup, maka perlu diperhatikan dan ditinjau lagi

Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Rerata (Mean)	TCR (%)	Kategori
1	Kesadaran Diri	3,71	74,17	Cukup
2	Mengelola Emosi	3,70	74,00	Cukup
3	Memotivasi Diri	3,74	74,83	Cukup
4	Mengenali emosi orang lain	3,72	74,33	Cukup
5	Membina hubungan dengan orang lain	3,69	73,83	Cukup
	Rata-Rata	3,71	74,29	Cukup

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk mengukur variabel kecerdasan emosional digunakan 5 indikator dengan 20 item pernyataan menunjukkan akumulasi rerata skor sebesar 3,71 dimana nilai ini dikategorikan cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional pada karyawan Hotel Rangkayo Basa dikatakan cukup, maka perlu ditingkatkan lagi.

Niat Berpindah

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada table 3. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk mengukur variabel niat berpindah digunakan 3 indikator dengan 12 item pernyataan menunjukkan akumulasi rerata skor sebesar 2,98 dimana nilai ini dikategorikan cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa dikatakan cukup, maka ditinjau dan diperhatikan lagi.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Niat Berpindah

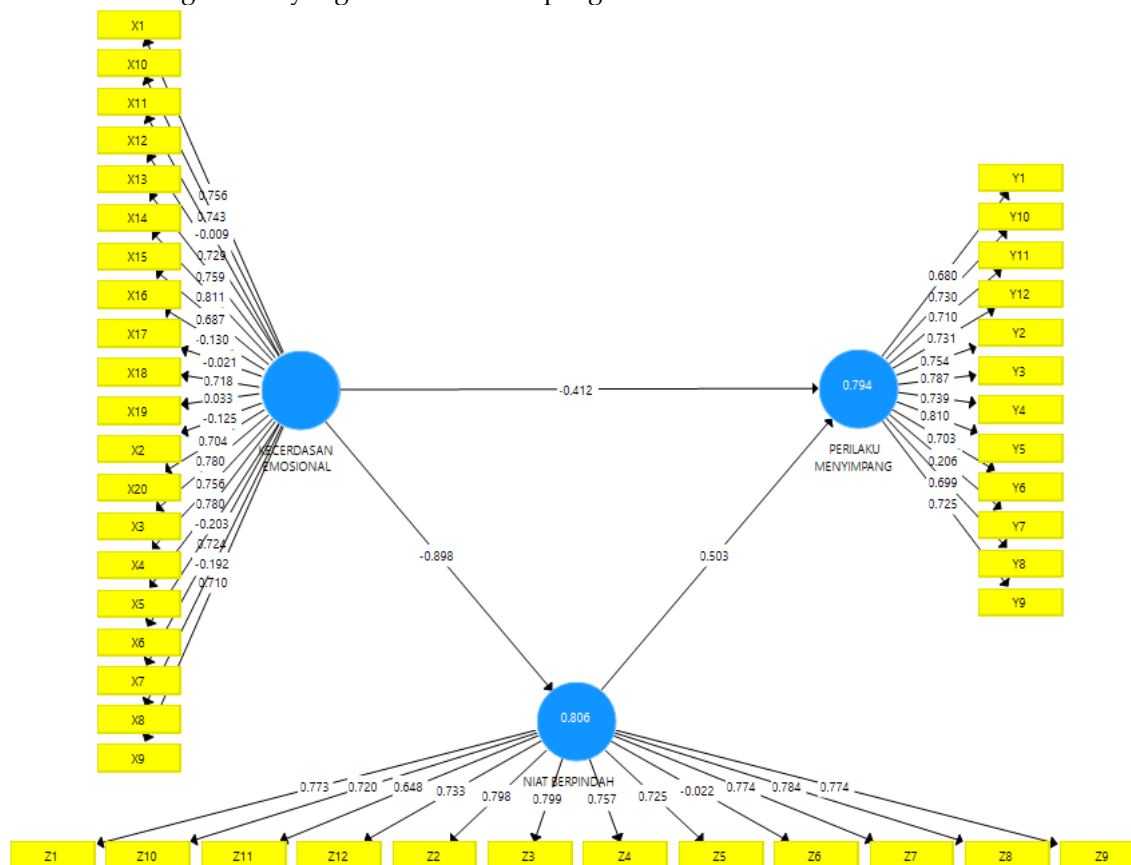
No	Indikator	Rerata (Mean)	TCR (%)	Kategori
1	Pikiran untuk keluar dari organisasi	2,97	59,33	Cukup
2	Keinginan untuk mencari pekerjaan baru	2,96	59,17	Cukup
3	Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang	3,01	60,28	Cukup
Rata-Rata		2,98	59,59	Cukup

Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0, melalui perhitungan PLS algoritma dengan melihat nilai outer loading dapat diketahui bahwa variabel perilaku menyimpang, kecerdasan emosional, dan niat berpindah memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r-tabel yaitu lebih besar dari 0.5 dapat diambil kesimpulan bahwa indikator dari pernyataan yang digunakan memiliki validitas yang baik. Nilai AVE untuk variabel perilaku menyimpang sebesar 0.564, untuk variabel kecerdasan emosional yaitu sebesar 0.564, sedangkan untuk variabel niat berpindah sebesar 0.588. Pada batas kritis 0.5 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah valid dengan item yang lain dalam satu pengukuran.



Gambar 2. Outer model awal penelitian

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dianggap baik jika *discriminant validity* memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai (≥ 0.5).

Tabel 4. Hasil Analisis Square Root of Average (AVE)

Variabel	AVE
Kecerdasan Emosional	0,564
Niat Berpindah	0,588
Perilaku Menyimpang	0,564

Dapat dilihat ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5. Dengan demikian, seluruh indikator telah memenuhi syarat *discriminant validity*.

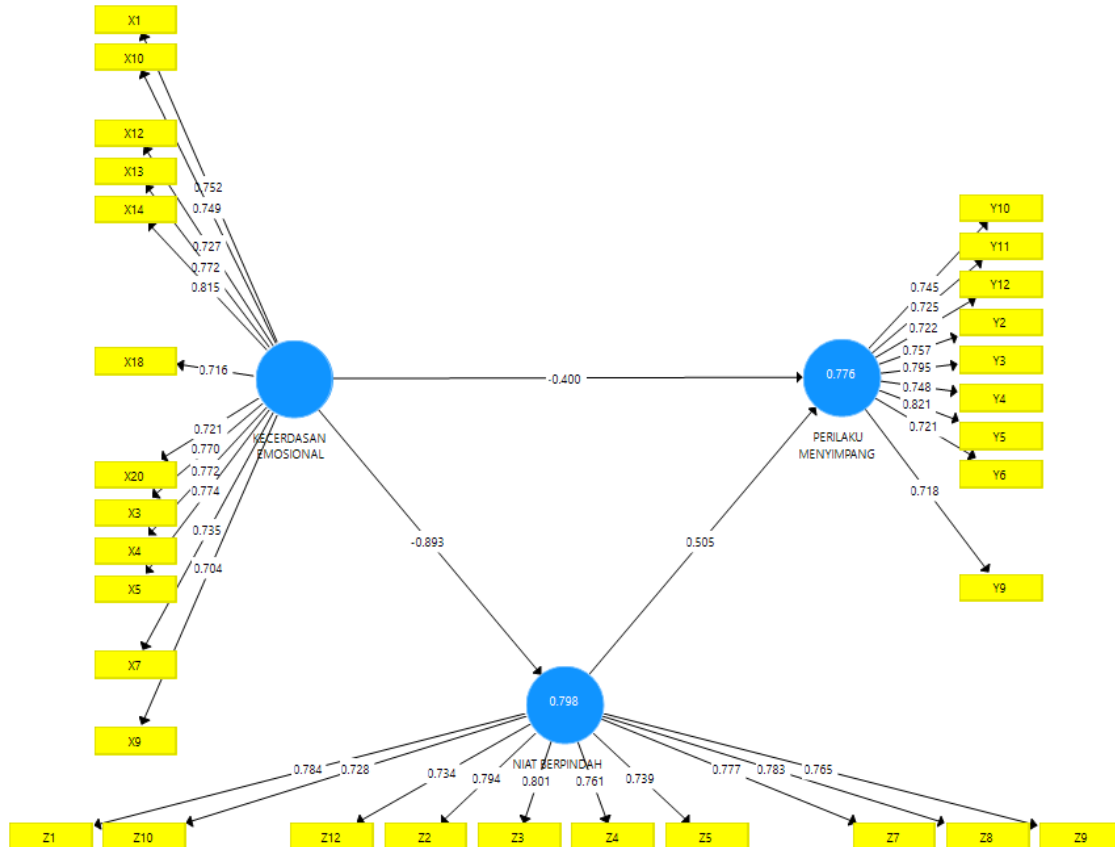
Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Analisis Composite Reliability

Variabel	Reliabilitas Komposit
Kecerdasan Emosional	0,939
Niat Berpindah	0,935
Perilaku Menyimpang	0,921

Berdasarkan hasil perhitungan Smart PLS melalui perhitungan algoritma PLS dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* untuk variabel perilaku menyimpang yaitu sebesar 0.921, untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0.939, dan variabel niat berpindah memiliki nilai sebesar 0.935. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena nilai di atas 0.7.



Gambar 3. Outer model akhir penelitian

Nilai R-Square

Nilai *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel independen ke variabel dependennya

Tabel 6. Hasil Analisis R-square

Variabel	R Square
Niat Berpindah	0,798
Perilaku Menyimpang	0,776

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-square* variabel perilaku menyimpang diperoleh sebesar 0.776, hasil ini menunjukkan 77,6% variabel perilaku menyimpang dapat dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional. Sedangkan untuk variabel niat berpindah diperoleh sebesar 0,798, hasil ini menunjukkan 79,8% variabel Hotel Rangkayo Basa dan kecerdasan emosional dapat dipengaruhi oleh variabel perilaku menyimpang.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* dengan bantuan program komputer smartPLS 3.0 sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat *t-statistic* yang di hasilkan oleh model structural (*Inner model*). Hipotesis penelitian dapat diterima jika *t-statistic* > 1,96. Berikut ini hasil uji hipotesis pengaruh langsung :

Tabel 7. Hasil Analisis Inner Model

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Niat Berpindah	-0,893	-0,896	0,020	43,840	0,000
Kecerdasan Emosional -> Perilaku Menyimpang	-0,400	-0,407	0,114	3,496	0,001
Niat Berpindah -> Perilaku Menyimpang	0,505	0,500	0,114	4,444	0,000

1. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang, dengan *T-Statistic* sebesar 3,496 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar -0,400.
2. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah, dengan *T-Statistic* sebesar 43.840 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar -0.893.
3. Variabel niat berpindah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang, dengan *T-Statistic* sebesar 4.444 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0.505.

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis pengaruh tidak langsung dapat diterima jika menghasilkan *t-statistic* > 1,96. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien variabel tidak langsung didapat nilai dari *t-statistic* pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang karyawan melalui niat berpindah sebesar 4.410 > 1.96, dengan original sampel -0.451, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang karyawan melalui niat berpindah. Hal ini berarti bahwa apabila kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan baik dalam suatu organisasi, maka akan menurunkan secara signifikan tingkat keinginan karyawan untuk berpindah, serta akan mengurangi tingkat perilaku menyimpang.

Tabel 5: Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung

	sampel asli (O)	Rata-rata sampel	standar deviasi	T Statistik
Kecerdasan Emosional- >Niat berpindah->Perilaku Menyimpang	-0,451	-0,448	0,102	4,410

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan pembahasan yang ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan dari hasil analisis distribusi frekuensi variabel kecerdasan emosional dengan skor rata-rata total dari variabel kecerdasan emosional yaitu 3.71 dengan TCR 74.29% dengan kategori cukup yang berarti tingkat kecerdasan emosional pada karyawan Hotel Rangkayo Basa padang perlu untuk ditingkatkan lagi. Sedangkan hasil analisis distribusi frekuensi variabel perilaku menyimpang dengan skor rata-rata 3.17 dengan TCR 63.31% dengan kategori cukup yang berarti perilaku menyimpang karyawan pada Hotel Rangkayo Basa Padang cukup tinggi dan perlu untuk ditinjau kembali.

Dari indikator kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri yang cukup, karyawan Hotel Rangkayo Basa harus bisa mengatur dengan meninjau lagi tingkat kesadaran diri agar tidak terjadinya peningkatan perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Kemudian indikator mengelola emosi diri yang masih tergolong cukup, pada tahap mengenali emosi diri, dibutuhkan pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri pada karyawan Hotel Rangkayo Basa. Maka karyawan hotel harus bisa meninjau dan meningkatkan lagi pengelolaan emosi diri agar dapat mengurangi perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Indikator lainnya adalah memotivasi diri, karena masih cukupnya tingkat motivasi diri pada karyawan Hotel Rangkayo Basa, maka perlu adanya peningkatan dan peninjauan lagi terhadap karyawan dengan mengendalikan dorongan atau hasrat terhadap suatu tujuan, sedangkan pekerjaan mereka agak berat dan berpengaruh terhadap emosional mereka yang seharusnya perlu motivasi dari diri sendiri agar tidak terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Indikator selanjutnya yaitu mengenali emosi orang lain yang tergolong cukup, ini juga menjadi penyebab karyawan untuk berperilaku menyimpang, mengenali emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang tersebut terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan orang tersebut akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya, orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain. Maka perlu adanya peningkatan dan peninjauan kembali terhadap mengenali emosi orang lain agar bisa mengurangi terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Indikator yang terakhir yaitu membina hubungan dengan orang lain yang masih tergolong cukup, ini juga menjadi penyebab karyawan hotel untuk berperilaku menyimpang. Tanpa memiliki keterampilan, seseorang akan mengalami kesulitan pergaulan dengan orang lain, sehingga perlu dilakukan peningkatan dan peninjauan kembali terhadap membina hubungan dengan orang lain atau karyawan lain agar bisa mengurangi terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Berdasarkan penjelasan diatas berarti hipotesis pertama yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang. Jika kecerdasan

emosional yang dimiliki oleh karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang semakin tinggi, maka akan berdampak terhadap rendahnya tingkat perilaku menyimpang karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Kuncoro (2016) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan serta negatif antara kecerdasan emosional dengan perilaku menyimpang. Pendapat lain juga disampaikan oleh Fedrian (2013), Jung & Yoon (2012), Ponnian & Murali (2016), Miao & Humphrey (2017), serta Ugwu & Enwereuzor (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku menyimpang.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan dari hasil analisis distribusi frekuensi variabel kecerdasan emosional dengan skor rata-rata total dari variabel kecerdasan emosional yaitu 3.71 dengan TCR 74.29% dalam kategori cukup yang berarti kecerdasan emosional pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Kota Padang perlu untuk ditingkatkan lagi. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel niat berpindah dengan skor rata-rata 2.98 dengan TCR 59.59% dalam kategori cukup yang artinya niat berpindah karyawan pada Hotel Rangkayo Basa Padang cukup tinggi dan perlu untuk ditinjau lagi.

Dari indikator kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri yang cukup, karyawan Hotel Rangkayo Basa harus bisa mengatur dengan meninjau lagi tingkat kesadaran diri agar tidak terjadinya peningkatan niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Kemudian indikator mengelola emosi diri yang masih tergolong cukup, pada tahap mengenali emosi diri, diperlukan pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri karyawan Hotel Rangkayo Basa. Maka karyawan hotel harus bisa meninjau dan meningkatkan lagi pengelolaan emosi diri agar dapat mengurangi niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Indikator lainnya adalah memotivasi diri, karena masih cukupnya tingkat motivasi diri pada karyawan Hotel Rangkayo Basa, maka perlu adanya peningkatan dan peninjauan lagi terhadap karyawan dengan mengendalikan dorongan atau hasrat terhadap suatu tujuan, sedangkan pekerjaan mereka agak berat dan berpengaruh terhadap emosional mereka yang seharusnya perlu motivasi dari diri sendiri agar tidak terjadinya niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Indikator selanjutnya yaitu mengenali emosi orang lain yang tergolong cukup, ini juga menjadi penyebab karyawan untuk melakukan niat berpindah. Mengenali emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya, orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain. Maka perlu ada nya peningkatan dan peninjauan kembali terhadap mengenali emosi orang lain agar bisa mengurangi terjadinya niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Indikator yang terakhir yaitu membina hubungan dengan orang lain yang masih tergolong cukup, ini juga menjadi penyebab karyawan hotel untuk melakukan niat berpindah. Tanpa memiliki keterampilan, seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan dengan orang lain, sehingga perlu dilakukan peningkatan dan peninjauan kembali terhadap membina hubungan dengan orang lain atau karyawan lain agar bisa mengurangi terjadinya niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Berdasarkan hasil analisis variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah karyawan Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. Jika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan Hotel Rangkayo Basa Kota Padang semakin baik, maka akan berdampak terhadap rendahnya tingkat niat berpindah karyawan Hotel Rangkayo Basa. Jika karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik, karyawan akan mampu untuk mengelola pekerjaannya dengan baik dan kemudian hal ini akan mengurangi secara signifikan tingkat terjadinya niat berpindah Hotel Rangkayo Basa pada karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Lee (2016) yang meneliti faktor kecerdasan emosional dan niat berpindah sangat berpengaruh signifikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trivellas *et.al.*, (2011) menyatakan bahwa niat berpindah dan

kecerdasan emosional sangat terikat kuat dan faktor yang signifikan. Penelitian Mustapa *et.al*, (2012) meneliti hubungan faktor niat berpindah terhadap kecerdasan emosional yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan negatif diantara keduanya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Brunetto *et.al*, (2012) yang meneliti tentang niat berpindah berpengaruh terhadap kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.

Pengaruh Niat Bepindah Terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan hasil analisis distribusi variabel niat berpindah dengan skor rata-rata total dari variabel niat berpindah adalah 2,98 dengan TCR 59,59% dalam kategori cukup tinggi yang berarti niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Kota Padang perlu untuk ditinjau lagi. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel perilaku menyimpang dengan skor rata-rata 3.17 dengan TCR 63,31% dalam kategori cukup tinggi yang berarti perilaku menyimpang karyawan pada Hotel Rangkayo Basa Kota Padang cukup tinggi dan perlu untuk ditinjau lagi.

Dari indikator perilaku menyimpang, yaitu pikiran untuk keluar dari organisasi yang tergolong cukup, karyawan hotel harus bisa mengurangi dan meninjau lagi pikiran untuk keluar agar tidak terjadinya peningkatan perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Kemudian indikator keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang tergolong cukup, ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berfikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi lain. Sehingga menyebabkan terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan hotel Rangkayo Basa Padang. Maka karyawan harus mengurangi dan meninjau lagi keinginan untuk mencari pekerjaan baru agar tidak terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rankayo Basa Padang.

Indikator yang terakhir yaitu keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang yang tergolong cukup, ini juga menjadi penyebab karyawan Hotel Rangkayo Basa untuk berperilaku menyimpang. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan). Maka perlu dilakukannya pengurangan dan peninjauan lagi terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang agar tidak terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Berdasarkan hasil analisis variabel niat berpindah berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku menyimpang karyawan Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. Jika niat berpindah yang dirasakan oleh karyawan Hotel Rangkayo Basa Kota Padang semakin tinggi, maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat kecenderungan terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan. Jika karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan berniat untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukan maka hal ini akan berdampak terhadap tingginya kecenderungan terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Maryanti (2005) & Sitanggang (2007) menyatakan bahwa niat berpindah berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang. Selanjutnya menurut Malone & Roberts (2003) menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsi atau perilaku menyimpang, karena penurunan rasa takut dari kondisi yang terjadi bila hal tersebut bisa terdeteksi. Maka dapat disimpulkan bahwa niat berpindah berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang. Penelitian yang dilakukan Pravitarsari (2012) membuktikan bahwa niat berpindah memiliki pengaruh positif dan signifikan pada perilaku menyimpang.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Niat Bepindah Sebagai Variabel Pemediiasi

Persepsi kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang melalui niat berpindah. Hasil ini didukung dari hasil pengujian nilai t sebesar 5,724 yang bernilai lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh

tidak langsung dari variabel kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang signifikan melalui niat berpindah.

Besarnya koefisien pengaruh kecerdasan emosional terhadap niat berpindah secara langsung adalah 0,848. Sementara itu pengaruh niat berpindah terhadap perilaku menyimpang secara langsung 0,616. Sedangkan total pengaruh tidak langsung yang dapat diberikan adalah sebesar 0,862. Hal ini menunjukkan bahwasannya variabel niat berpindah mampu memberikan pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang dan memberikan pengaruh mediasi yang positif.

Jadi dapat disimpulkan bahwasannya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan Hotel Rangkayo Basa Kota Padang dapat memberikan pengaruh langsung terhadap tingkat perilaku menyimpang karyawan mereka, akan tetapi pengaruh tersebut akan lebih baik jika kecerdasan emosional yang diterapkan juga diikuti oleh pengaruh niat berpindah secara tidak langsung, sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih baik lagi bagi penurunan variabel perilaku menyimpang pada karyawan itu sendiri. Hal ini dapat diartikan bentuk kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan Hotel Rangkayo Basa berdampak kepada tingkat niat berpindah karyawan, dan juga akan diikuti oleh peningkatan perilaku menyimpang karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Kuncoro (2016) yang menyatakan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan perilaku menyimpang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fedrian (2013), Jung & Yoon (2012), Ponnian & Murali (2016), Miao & Humphrey (2017), serta Ugwu & Enwereuzor (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang.

Penelitian Maryanti (2005) & Sitanggang (2007) membuktikan bahwa niat berpindah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam perusahaan. Selanjutnya Malone & Roberts (2003) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsi atau perilaku menyimpang karena penurunan rasa takut dari kondisi yang terjadi bila hal tersebut terdeteksi. Maka perilaku menyimpang yang terjadi pada karyawan dalam perusahaan dapat disebabkan dengan adanya niat berpindah yang dimiliki karyawan. Dengan adanya niat berpindah, seseorang yang tidak tahu kemana harus melangkah untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan, ia akan tetap mengambil keputusan atau tindakan atas kemauannya sendiri.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang dengan niat berpindah sebagai variabel pmediasii pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang. Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Adanya pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara kecerdasan emosional dengan perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang. Hal ini berarti karyawan merasakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki mampu mengurangi tingkat terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan dalam bekerja.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara kecerdasan emosional dengan niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang. Hal ini berarti karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang merasakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki mampu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara niat berpindah dengan perilaku menyimpang pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang. Hal ini berarti karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang merasakan bahwa niat berpindah yang mereka rasakan mampu memberikan dampak kecenderungan mereka melakukan perilaku menyimpang dalam bekerja.

Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta negatif antara kecerdasan emosional terhadap perilaku menyimpang karyawan melalui niat berpindah pada karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan menyatakan bahwa tingkat perilaku menyimpang pada karyawan Hote Rangkayo Basa yang masih tergolong cukup. sebaiknya Pimpinan Hotel Rangkayo Basa Padang untuk lebih memperhatikan lagi apa yang dibutuhkan karyawan dan memberikan semacam dukungan sosial atau yang lain untuk mencegah terjadinya perilaku menyimpang

Begitu juga dari hasil penelitian mengenai kecerdasan emosional yang masih tergolong cukup, sebaiknya Pimpinan Hotel Rangkayo Basa Padang lebih memperhatikan serta meninjau lagi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan agar dapat menghindari terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan.

Selain kecerdasan emosional, niat berpindah juga memiliki pengaruh terhadap terjadinya perilaku menyimpang karyawan, untuk mampu mengurangi tingkat kecenderungan terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan dalam bekerja maka disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk dapat memperhatikan serta mampu meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah, sehingga dengan hal ini, akan sedikit mampu untuk mengurangi tingkat kecenderungan terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan.

REFERENSI

- Agnew, Robert. (1992). Foundation for A General Strain Theory of Crime and Delinquency. *Criminology*, 30(1), pp: 47-88
- Ahmad, Aminah & Zohara Omar. (2014). Reducing Deviant Behaviors throught Worekplace Spirituality and Job Satisfaction Asian Social Science, 10(19), pp: 107-112
- Alias, Mazni, Roziah Mohd Rasdi, Maimunah Ismail & Bahaman Abu Samah. (2013). Predictor of Workplace Deviant Behaviour: HRD agenda for Malaysian support personel. *European Journal of Training and Development*, 37(2), pp: 161-182
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., Lay, M. (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior. *The International Journal of Business in Society*, 43-55.
- Avey, J.B., et al (2009). Psychological Capital a Positive Resource for Combating Employee Stress & Turnover. *Human Resource Management Journal*. Vol. 48, Iss. 5, Pp. 677-693.
- Bennet, R J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of thescience* (2nd ed.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. pp.247-281.
- Basudewa, Dewa Gede Agung & Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati. 2015. Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Niat berpindah Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.13.3
- Chen Hsi-Tien & Chih-Hung Wang. 2019. Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: moderating effects of emotional intelligence. *Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Golparvar, Mohsen, Safoura Dehghan & Ali Mehdad. (2014). Relationship between Emotional Exhaustion and Deviant Behaviors: Moderating Role of Big Five Personality Traits. *International Journal of Scientific Research in Knowledge*. 2(6), pp: 285-296.

- Demir, Mahmud.2011. The nalysis of the relationship among emotional intelligence, organizational deviance, quality of work life and turnover intention in hospitality business: *European Journal of Tourism Research*, Vol.4. pp 214-216.
- Khasif, Muhammad. Et al. 2017. You abuse but I will stay: the combined effects of job stress, customer abuse, and emotional intelligence on employee turnover. *Journal of Management Development*.
- Lee, Ye Hoon. Packianathan Chelladurai. 2017. Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *Euopen Sport Management Quarterly*, ISSN: 1618-4742.
- Mayer, Jhon D. Pater Salovey. 1997. Emotional Intelligence. Chapter 26
- Mehta, S., & Singh, M. 2013. Development of the Emotional Intelligence Scale. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT & INFORMATION TECHNOLOGY*.
- Paterson, Dane K. 2002. Deviant Behavior and The Organizations Ethical Climate. *Journal of Business and Psycology*, Vol. 17, No 1
- Pradana, Riyo Gita. 2018. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan.
- Robinson, S. L., Bennet, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management*, 555-572.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business*. Buku 2 edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Solihin dan Rtmono. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Penelitian Sosial dan Bisnis. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono.2012. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Sembilan Belas. Alfabeta: Bandung.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yadav, Ms.Parul. 2017. Assessing Relationship Between Organizational Stress, Emotional Intelligence and Workplace Deviant Behavior. *International Journal of Interdisciplinary Research*, Vol.4.