

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA  
TERHADAP PERILAKU KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Perangkat Nagari IX Koto Sungai Lasi)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi*

*Strata Sarjana (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**Disusun Oleh :**

**IKBAL MAULANA**

**NPM : 181000461201079**

**PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2022**

**Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku  
Kerja Karyawan  
(Studi Kasus Pada Perangkat Nagari IX Koto Sungai Lasi)**

**IKBAL MAULANA  
NPM : 181000461201079**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
FAKULTAS EKONOMI**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wali Nagari IX Kot Sungai Lasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Karyawan. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode total sampling yaitu seluruh populasi menjadi sampe penelitian. Jumlah populasi sebanyak 40 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji koefisien regresi linear berganda dapat persamaan  $Y = 6,724 + 0,765X_1 + 0,005X_2$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan positif terhadap Perilaku Kerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,483 bahwa kontribusi antara variabel Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja sebesar 0,483 atau 48,3% dan dipengaruhi oleh variabel lain ( $100-0,483$ ) adalah sebesar 51,7%. Hasil  $t_{hitung}$  Kecerdasan Emosi  $5,861 > 2,024$  berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Y). Hasil  $t_{hitung}$  Stres Kerja ( $X_2$ )  $< 0,062 < 2,024$  tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Y) dan Hasil uji f sebesar  $17,299 > f_{tabel} 3,24$  dengan tingkat signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $f_{hitung}$  besar dari nilai  $f_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Y).

**Kata Kunci : Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Perilaku Kerja  
Karyawan**

***Effect Of Emotional Intelligence And Work Stress On Employee Work  
Behavior***

***(Case Study on Nagari IX Koto Sungai Lasi Device)***

**IKBAL MAULANA  
NPM : 181000461201079**

**MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS**

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the Office of the Wali Nagari IX Kota Sungai Lasi. The purpose of this study was to determine the effect of Emotional Intelligence and Work Stress on Employee Work Behavior. The research method used is the total sampling method, that is, the entire population is the sample of the study. The total population is 40 respondents, the data collection method uses a questionnaire. The results of the multiple linear regression coefficient test can be the equation  $Y = 6.724 + 0.765X_1 + 0.005X_2$ , so it can be said that the independent variables, namely Emotional Intelligence and Work Stress, together have a positive relationship to Employee Work Behavior. The results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained a value of 0.483 that the contribution between the variables of Emotional Intelligence and Work Stress was 0.483 or 48.3% and influenced by other variables ( $100-0.483$ ) was 51.7%. The results of tcount Emotional Intelligence  $5,861 > 2,024$  have a significant and significant effect on Employee Work Behavior (Y). The results of t-count work stress ( $X_2$ )  $< 0.062 < 2.024$  have no effect and are not significant on Employee Work Behavior (Y) and f test results are  $17,299 > f_{table} 3.21$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The large fcount value of the ftable value and a significant value less than 0.05 indicates that Emotional Intelligence ( $X_1$ ) and Job Stress ( $X_2$ ) simultaneously or jointly have a significant and significant effect on Employee Work Behavior (Y).*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Negara Republik Indonesia adalah negara kepulauan yang terbentang dari Sabang sampai Merauke yang merupakan gugusan kepulauan terluas di dunia. Maka dengan itu, wilayah Indonesia dibagi atas daerah-daerah otonom sebagai percepatan pembangunan bagi masyarakat Indonesia. Nagari merupakan unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui penetapan kebijakan, program, dan kegiatan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat. Nagari dipimpin oleh seorang wali nagari sebagai kepala pemerintahan nagari yang mempunyai tugas menjalankan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan dan urusan-urusan pemerintahan umum termasuk ketentraman dan ketertiban. Oleh sebab itu, tidak salah kalau Wali Nagari dituntut bekerja aktif, selektif dalam pembangunan dan pemerintahan dengan menggunakan segenap potensi dana dan sarana yang terdapat di wilayah nagari kekuasaannya.

Perangkat nagari adalah unsur staf yang membantu wali nagari dalam penyusunan kebijakan dan pengawasan yang diwadahi dalam sekretariat nagari, dan unsur pendukung tugas Wali nagari dalam pelaksanaan yang diwadahi dalam bentuk pelaksanaan teknis dan unsur kewilayahan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar tidak stres, tidak melumpuhkan kemampuan

berpikir, berempati dan berdo'a untuk mencapai keberhasilan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang, (Hidayati et al., 2018).

Stres kerja menciptakan ketidak seimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya, (Rustiarini, 2014). Keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketenangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai, (Sanjaya, 2013).

Perilaku kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut. Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif dan menggunakannya sebagai building block untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik. Inovasi kerja karyawan yang kompleks membutuhkan berbagai upaya kognitif dan afektif dari karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang menarik dan menerapkannya dalam pekerjaan

untuk mencapai hal tersebut, maka karyawan perlu meluangkan waktu, pikiran dan tenaga mereka melampaui pekerjaan formal.

Hal ini diduga mampu menghasilkan tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi. Karyawan yang berbagi pengetahuan dalam organisasi, mereka cenderung terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif karena adanya kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi sehingga menciptakan hubungan interpersonal dan ikatan sosial yang lebih kuat, dimana karyawan dapat mengakses dan memanfaatkan sumber daya yang tertanam dalam organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya untuk mendorong kinerja yang inovatif. Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Pada Perangkat Nagari IX Koto Sungai Lasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Perangkat Nagari. Dalam rangka menjawab masalah yang dirumuskan, maka dikembangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap perilaku kerja perangkat nagari IX Koto Sungai Lasi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan perangkat nagari IX Koto Sungai Lasi?
3. Apakah kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja perangkat nagari IX Koto Sungai Lasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja perangkat nagari IX Koto Sungai Lasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja perangkat Nagari IX Koto Sungai Lasi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kecerdasan emosi dan stres kerja terhadap perilaku kerja perangkat nagari IX Koto Sungai Lasi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sehubungan dengan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Perilaku Kerja karyawan.
2. Bagi akademis  
Semoga penelitian ini menambah pengetahuan tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Perilaku Kerja karyawan dan menjadi pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi pembaca  
Memberikan tambahan informasi mengenai Kecerdasan Emosional dan Stres kerja serta mengetahui pengaruhnya terhadap terhadap Perilaku Kerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan kepustakaan dan informasi mengenai penelitian di bidang yang sama untuk peneliti berikutnya.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menguraikan dalam lima bab yang terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menjelaskan hal yang menjadi latar belakang penulis, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisikan penjelasan mengenai konsep dan teori yang menjadi dasar acuan penelitian serta penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok bahasan.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Mencakup objek penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian serta teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan tahap untuk mempersiapkan dan menerapkan. Pada tahap ini penulis akan menjabarkan analisis sistem yang akan dikemukakan dalam penerapan (implementasi) beserta detail tentang keputusan *final* dari bab sebelumnya.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bagian ini penulis akan menyuguhkan saran serta kesimpulan dari hasil penelitian. Ini bertujuan agar sistem bisa lebih maksimal setelah adanya proses analisis di bab sebelumnya. Kesimpulan dan saran berguna agar hasil dari penelitian yang dilakukan bisa bermanfaat bagi penulis/penelitian lain sebagai bahan pertimbangan agar penelitian dengan pembahasan yang sama atau penelitian lanjutan bisa lebih maksimal.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Perilaku Kerja Karyawan ( $Y$ ) (Studi Kasus Pada Perangkat Nagari IX Koto Sungai Lasi), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dapat ditentukan sistem persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,375 + 0,710X_1 + 0,070X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh adalah sebesar -0,375 angka ini berarti jika Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja adalah 0 maka Perilaku Kerja Karyawan di perangkat nagari IX Koto Sungai Lasi nilainya sebesar -0,375.
- b. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 0,710 adalah positif, artinya terjadi pengaruh antara Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ). Bila terjadi peningkatan 1% variabel Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan sebesar 0,710.
- c. Koefisien regresi pada variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,070 adalah positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara Stres Kerja ( $X_2$ ) dengan Perilaku Kerja Karyawan ( $Y$ ). Bila terjadi peningkatan 1% variabel stres kerja ( $X_2$ ) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan sebesar 0,070.

2. Variabel dependen sebesar 49.5% sisanya 50.5% , uji koefisien determinasi memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Perilaku Kerja Karyawan (Y).
3. Variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen Perilaku Kerja Karyawan (Y). Dalam menentukan  $t_{tabel}$  dapat dicari uji dua sisi dengan  $(dfk) = (n-k)$  atau  $40-2 = 38$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2.024. Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} > 6.024 > 2.024$  dan disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Y), sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
4. Variabel dependen Perilaku Kerja Karyawan (Y). Dalam menentukan  $t_{tabel}$  dapat dicari uji dua sisi dengan  $(dfk) = (n-k)$  atau  $40-2 = 38$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2.024. Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel} < 0.911 < 2.024$  dan disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak.
5. Nilai  $f_{hitung}$  sebesar 18.158 dengan nilai signifikansinya yaitu 0.000 dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3.24. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  yaitu  $18.158 > f_{tabel} 3.24$  dengan nilai signifikansinya yaitu  $0.000 < 0.05$ . Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau dengan sinifikasi  $< 0,05$  menunjukkan bahwa variabel independent (Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ )) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Perilaku Kerja Karyawan (Y)), sehingga dapat dijelaskan hipotesis ketiga  $H_3$  diterima.

## 5.2 Saran

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang kecerdasan emosi dan stres kerja terhadap perilaku karyawan pada perangkat nagari IX Koto Sungai Lasi, yaitu sebagai berikut :

### 1. Bagi Instansi

Kantor Wali Nagari IX Koto Sungai Lasi, terkait hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk mengetahui kecerdasan emosi dan stres kerja terhadap perilaku kerja karyawan pada perangkat nagari IX Koto Sungai Lasi sebagai berikut :

- a. Dalam meningkatkan maupun mempertahankan kecerdasan emosi karyawan, para pemimpin harus bisa membangun motivasi dalam diri karyawan sehingga para karyawan mampu bekerja dengan baik, jika karyawan sedang mengalami masalah, pemimpin harus menunjukkan empati dan mencoba untuk menemukan solusi layak yang dapat mengatasi masalah nya, pemimpin harus mampu untuk mendengarkan pandangan yang berbeda satu sama lain.
- b. Stres kerja yang sudah tergolong rendah dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang bagi karyawan, hargai pendapat yang diutaran karyawan, ciptakan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun karyawan, mengadakan kegiatan olahraga bersama.
- c. Perilaku kerja agar memberikan tugas dan tanggung jawab terhadap perangkat nagari yang telah mempunyai pengalaman yang cukup agar kinerja yang dihasilkan optimal dan sesuai yang diharapkan oleh nagari.

Selain itu mengadakan diklat dan memberikan perangkat nagari tugasnya sesuai dengan kemampuannya yang dimiliki.

2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan para peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel dan indikator lain sehingga bisa menjadi bahan informasi bagi kantor wali nagari untuk meningkatkan kualitas kerja perangkat nagari.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2017a). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1).  
[https://www.researchgate.net/publication/319236615\\_Kecerdasan\\_Emosional\\_dan\\_Dampaknya\\_Terhadap\\_Stres\\_Kerja\\_dan\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/319236615_Kecerdasan_Emosional_dan_Dampaknya_Terhadap_Stres_Kerja_dan_Kinerja_Karyawan)
- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2017b). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.  
[https://www.researchgate.net/publication/319236615\\_Kecerdasan\\_Emosional\\_dan\\_Dampaknya\\_Terhadap\\_Stres\\_Kerja\\_dan\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/319236615_Kecerdasan_Emosional_dan_Dampaknya_Terhadap_Stres_Kerja_dan_Kinerja_Karyawan)
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2018). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.
- Juliantari, N. P. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. Y. A. (2021). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *E -JOURNAL ISSN*, 2, 713–720.
- Made, N., Andewi, A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* , 7, 2231–2260.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Maulana, F., & Pujatomo, D. (2012). *Positif Anggota Organisasi Di Carrefour Dp Mall Semarang*.
- Maulana, T. (2012). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1, 563–577.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja

- Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Rahmadani, D. A. (2022). TEORI PERILAKU KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 5–28.
- Ratnasari, S. L., Supardi, & Nasrul, H. W. (2020). KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KECERDASAN LINGUISTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Applied Business Administration*, 99, 98–107. <https://jurnal.polibatam.ac.id>
- Rustiarini, N. W. (2014). Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.21002/jaki.2014.01>
- Sanjaya, F. (2013). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 3(2), 155–163.
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135–146. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>
- 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>
- Sunaryo, S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 101–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1101>
- Supriyati, S., Cahya, A. I., Yeni, M., & Roni, K. A. (2019). PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF KARYAWAN. *Jurnal*

*Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 3(3), 100–111.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3597010>

Willy, S., & Sahrah, A. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP STRE KERJA PADA KARYAWAN. *Sosial Dan Humaniora*, 1–6.

Zlukhu, I. (2013). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal MIX, III*(June), 1–11.

