

PENGARUH STRESS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KOPERASI TABUNGAN NASIONAL SINGARAJA (Studi Ekonomi Psikologi di Koperasi Tabungan Nasional Di Singaraja)

I GUSTI MADE DHARMA HARTAWAN¹; LUH PUTRI DHARMA PATNI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : putripatni28@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: The purpose of this research is to find out whether stress can affect employee productivity and whether emotional intelligence can moderate the effect of stress on employee productivity. This research approach uses a quantitative approach. The data collection technique used in this study was a questionnaire with a measuring instrument in the form of a differential semantic scale where the selected respondents were all employees of the Singaraja National Savings and Loans Cooperative, namely as many as 32 people. The data analysis technique used in this study is the structural equation model (SEM) based on Partial Least Square (PLS) version 3.0. The results of this study indicate that the effect of stress on employee work productivity shows no effect and is not significant, while emotional intelligence is only a moderating predictor. For this reason, it is expected that all employees of the Singaraja Savings and Loans Cooperative are able to reduce stress levels by increasing emotional intelligence to support work productivity levels at the Singaraja National Savings and Loans Cooperative

Keywords: *Stress, Employee Productivity, and Emotional Intelligence*

Koperasi merupakan suatu lembaga atau badan usaha yang dikelola oleh sekupulan orang yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat. Dalam suatu lembaga memerlukan adanya pengelolaan agar segala kegiatan yang dikerjakan bisa berjalan dengan efektif dan efisien, pengelolaan dalam suatu lembaga bisnis maupun badan usaha sering dikenal dengan manajemen. Koperasi berbeda dengan lembaga bisnis atau badan usaha lainnya. Dimana perbedaan koperasi ini terletak pada dasarnya yang didasarkan atas asas kekeluargaan dan gotong-royong serta memiliki prinsip keanggotaanya bersifat terbuka.

Koperasi Serba Usaha Tabungan Nasional merupakan koperasi tertua di Kabupaten Buleleng dan telah berdiri sejak tahun 1951. Memiliki visi dan misi yang kuat, menjadikan Koperasi ini masih tetap bertahan hingga saat ini. Berikut visi dan misi Koperasi Tabungan Nasional Singaraja:

Visi:

1. Merupakan wadah masyarakat lapisan bawah untuk meningkatkan usaha dan kesejahteraannya;
2. Memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan sebagai upaya menumbuhkan ekonomi kreatif dan produktif bagi anggota dan masyarakat luas.

Misi:

1. Meningkatkan kesadaran serta pengetahuan anggota dan masyarakat terhadap koperasi;
2. Mengembangkan keanekaragaman usaha sesuai dengan kebutuhan anggota, mengadakan kerjasama antar gerakan koperasi termasuk ikut serta menggugah kesadaran dan semangat untuk pembangunan berkelanjutan dengan wawasan budaya dan kelestarian lingkungan.

Adanya visi dan misi tersebut diharapkan seluruh anggota khususnya karyawan Koperasi Serba Usaha Tabungan

Nasional Singaraja mampu mem berikan kontribusi agar koperasi ini mampu berkembang dan bergerak lebih maju. Nyatanya dalam lingkungan Koperasi Tabungan Nasional Singaraja ini banyak mengalami hambatan dalam meningkatkan produktivitas kerja dikarenakan rata-rata karyawan di sini sudah berstatus menikah dan berusia empat puluh tahun keatas. Dari hal tersebut sangat memungkinkan karyawan pada koperasi ini memiliki kecerdasan emosional yang kurang stabil, sehingga memicu terjadinya *stress*.

Pada era modernisasi yang terjadi saat ini, kita tidak bisa terlepas dari yang disebut persaingan yang dimana secara otomatis akan menuntut para karyawan untuk gencar dalam melakukan inovasi-inovasi yang bertujuan untuk menjadikan segala sesuatu menjadi lebih efektif dan efisien. Ini mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, dimana karyawan dituntut dapat memberikan kontribusi kepada lingkungannya, imajinatif, dan inovatif, bertanggung jawab dan responsif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Produktifitas yang tinggi penting buat perusahaan, karena produktifitas yang tinggi erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Dalam proses menciptakan sebuah inovasi, terkadang manusia bisa mengalami yang dinamakan *stress*. Menurut Nusran, (2019) definisi *stress* adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Karyawan yang telah berumah tangga pasti tidak bisa terlepas dari berbagai macam aktivitas baik di rumah maupun di kantor atau tempat bekerja. Pada seorang yang telah berumah tangga, tanggung jawab yang diemban tidak lagi sebatas pekerjaan kantor dan dirinya sendiri akan tetapi lebih dari itu. Sesuai dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Ratnasari, 2009 (dalam Suci, 2018), yang menyatakan seseorang yang sudah menikah pasti mempunyai beban

yang lebih berat dari pada yang belum menikah. Hal tersebut disebabkan karena orang yang sudah menikah tidak hanya memikirkan kebutuhan diri sendiri tetapi juga memikirkan kebutuhan keluarganya sehingga orang yang sudah menikah cenderung mempunyai tingkat *stress* yang lebih tinggi. Berikut merupakan data status pernikahan karyawan Koperasi Tabungan Nasional Singaraja.

Tabel 1.1 Data Karyawan Berumah Tangga

Data Karyawan	Jumlah (orang)
Karyawan yang sudah berumah tangga	28
Karyawan yang belum berumah tangga	4
Total	32

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel 01 menunjukkan bahwa karyawan yang telah berumah tangga lebih dominan dari pada karyawan yang belum berumah tangga, sehingga memungkinkan *stress* yang dialami lebih tinggi dan memerlukan penerapan dan pelatihan tentang kecerdasan emosional lebih lanjut untuk meminimalisir adanya penurunan produktivitas pada pekerjaan. Adapun perbandingan data pendapatan tahunan, berikut merupakan perbandingan data target dan pendapatan tahun 2020 sampai dengan target dan pendapatan tahun 2022 pada Koperasi Tabungan Nasional Singaraja.

Tabel 1.2 Data Pendapatan Usaha Koperasi Tabungan Nasional Singaraja

Tahun Buku	Pendapatan Usaha		Jumlah (%)
	Target	Capaian	
2020	Rp 1.317.787.204,00	Rp 1.000.352.514,00	75%
2021	Rp 1.052.400.000,00	Rp 765.773.130,00	72%
2022	Rp 993.432.472,00	Rp 687.432.118,00	69%

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada saat mengalami *stress*, tanpa kita sadari tubuh selalu melakukan manajemen *stress*. Manajemen dalam menghadapi *stress* ini merupakan cara yang dilakukan agar kekebalan dirinya terhadap *stress* dapat ditingkatkan. Manajemen *stress* yang efektif akan menghasilkan adaptasi yang menetap sehingga menimbulkan kebiasaan baru atau perbaikan dari situasi yang lama, sedangkan manajemen *stress* yang tidak efektif akan berakhir dengan

maladaptif yaitu perilaku yang menyimpang dan merugikan diri sendiri, orang lain ataupun lingkungan. Manajemen *stress* yang digunakan setiap individu bermacam-macam antara lain dengan makan, banyak tidur, minum-minuman keras/alkohol, berdzikir, dan merokok. Merokok merupakan salah satu contoh dari strategi manajemen yang tidak efektif namun banyak disukai. Meskipun semua orang mengetahui akibat negatif dari merokok, tetapi jumlah perokok semakin meningkat dan usia perokok semakin bertambah muda (Hawari, 2011).

Dalam dunia kerja, *stress* yang dialami oleh karyawan disebut *stress* kerja, dan jarang disadari oleh beberapa orang karena mereka hanya mementingkan loyalitas kerja terhadap perusahaan. *Stress* kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) yang mendefinisikan mengenai *stress* kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa *stress* kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. *Stress* kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Pendapat Looker (2005) menunjukkan bahwa *stress* kerja yang terlalu tinggi akan memberi dampak penurunan terhadap kinerja, sebab *stress* mengganggu jalannya pekerjaan, di mana karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Dampak yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tak kuat lagi untuk bekerja, putus asa, keluar maupun menolak bekerja untuk menghindari *stress* kerja. Secara teoritis dan praktis *stress* kerja tak selalu otomatis

berdampak buruk pada kinerja. Secara umum *stress* kerja yang dialami karyawan berpeluang menurunkan kinerja karyawan, namun pada kondisi berbeda atau pada kasus tertentu, *stress* kerja dapat meningkatkan kinerja /unjuk kerja karyawan dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Tabungan Nasional Singaraja. Adapun alasan Koperasi Tabungan Nasional Singaraja. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Koperasi Tabungan Nasional Singaraja, yang mana Koperasi Tabungan Nasional Singaraja ini memiliki dua Pos Pelayanan, satu Unit Jasa, dan satu Unit Waserda. Berikut ini adalah jumlah populasi Koperasi Tabungan Nasional Singaraja:

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Koperasi Tabungan Nasional Singaraja

No.	Unit Kerja	Populasi (orang)
1.	Pusat	13
2.	Unit Simpan Pinjam Pos 1	5
3.	Unit Simpan Pinjam Pos 2	5
4.	Unit Jasa	5
5.	Unit Waserda	4
	Jumlah Total	32

Sumber : Data Diolah (2023)

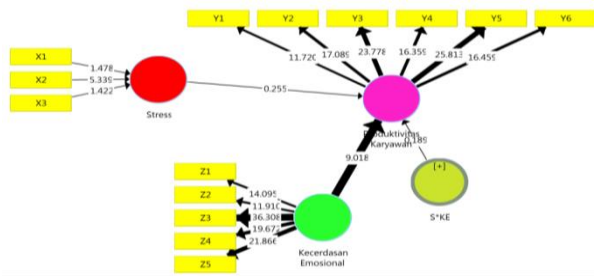
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi (sampel jenuh).

HASIL

Dari hasil kuisisioner yang telah disebar sebanyak 32 orang, semua kuisisioner kembali. Selanjutnya untuk teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM yang berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan dua tahap untuk menilai fit model dari sebuah penelitian. Sebelum menuju tahap dari metode SEM-PLS, berikut adalah penjelasan model struktural dalam penelitian ini.

Diagram alur penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

Gambar 5.1 Model Struktural



Keterangan :

S*KE : Bagaimana kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stress terhadap produktivitas karyawan.

Gambar 02 menunjukkan bahwa diagram jalur ini dikatakan baik. Dibuktikan dengan nilai *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* mendekati nilai nol, yakni 0,008. Artinya semakin kecil dan mendekati nol, maka alur penelitian baik.

Stress diukur dengan tiga indikator yaitu X1, X2, X3. Produktivitas Karyawan diukur dengan enam indikator yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6. Sedangkan Kecerdasan Emosional diukur dengan lima indikator yaitu Z1, Z2, Z3, Z4, Z5. Arah tanda panah indikator Stress menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator formatif, sedangkan arah tanda panah pada indikator Produktivitas Karyawan dan indikator Kecerdasan Emosional menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti dilambangkan dengan anak panah antar konstruk.

Evaluasi model pengukuran dipilah menjadi model pengukuran indikator reflektif dan formatif, yang dipaparkan sebagai berikut. ((a) **Convergent Validity**, Kriteria reabilitas dapat dilihat dari nilai *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha* dari masing-masing konstruk. Konstruk yang memiliki nilai *Composite Reability* dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 maka bisa dikatakan memiliki reabilitas yang tinggi atau dikatakan *reliable*. Berikut merupakan hasil output *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel:

Tabel 5.1 Nilai *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kecerdasan Emosional	0,966	0,969	0,974	0,883
Produktivitas Karyawan	0,974	0,975	0,979	0,885
S*KE	1,000	1,000	1,000	1,000
Stress		1,000		

Sumber: Hasil *Smart-PLS 3.0* (2023)

Untuk memperkuat pernyataan valid dari konstruk peneliti juga menggunakan metode *Average Variance Extracted (AVE)*. Standarnya nilai AVE untuk konstruk yang baik adalah setidaknya 0,5. Hasil uji AVE dapat dilihat pada tabel 07.

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik Juliandi, 2018 (dalam Khairani Nurul Rahmadani, 2020).

Tabel 5.2 *Discriminant Validity*

	Kecerdasan Emosional	Produktivitas Karyawan	S*KE	Stress
Kecerdasan Emosional	0.939			
Produktivitas Karyawan	0.981	0.941		
S*KE	-0.878	-0.855	1.000	
Stress	0.638	0.640	-0.396	1.000

Sumber: Hasil *Smart-PLS 3.0* (2023)

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk Juliandi, 2018 (dalam Khairani Nurul Rahmadani, 2020). Kriteria dari *R-Square* menurut Juliandi, 2018 (dalam Khairani Nurul Rahmadani, 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *R2 (adjusted)* = 0.75 → model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai *R2 (adjusted)* = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
- 3) Jika nilai *R2 (adjusted)* = 0.25 → model adalah lemah (buruk).

Tabel 5.3 Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Produktivitas Karyawan	0,963	0,959

Sumber: Hasil *Smart-PLS 3.0* (2023)

Sesuai dengan hasil *output* uji-R olah data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa pada variabel produktivitas karyawan adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur yang menggunakan variabel moderator adalah 0,959. artinya variabel *stress**kecerdasan emosional dalam menjelaskan produktivitas karyawan adalah 95.9%. Maka dari itu model tergolong substansial (kuat). Sisanya, 4,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) Juliandi, 2018 (dalam Khairani Nurul Rahmadani, 2020).

Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*) :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan.
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0,05, maka tidak signifikan.

Tabel 5.3 Path Coefficients

Variabel	Standar Deviasi (SIDEV)	T Statistik ((O/SIDEV))	<i>P Values</i>
Kecerdasan Emosional -> Produktivitas Karyawan	0,100	9,788	0,000
S*KE -> Produktivitas Karyawan	0,058	0,168	0,867
Stress -> Produktivitas Karyawan	0,065	0,311	0,756

Sumber: Hasil *Smart-PLS 3.0* (2023)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan analisis dari teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut adalah 2 hal yang akan dibahas dalam analisis hasil penemuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Dari hasil uji statistik *Stress* (X) tidak

berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil $t_{hitung} 0,311 < t_{tabel} 1,96$ dengan nilai *P-Value* $0,756 > 0,05$.

Hal ini terjadi karena *stress* dibentuk oleh tiga indikator, yakni *feeling of unpredictability*, *feeling of uncontrollability*, dan *feeling of overloaded*. Artinya karyawan yang mengalami ketiga indikator *stress* tersebut tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas koperasi Tabungan Nasional Singaraja. Dikatakan demikian karena *stress* yang dialami oleh karyawan diakibatkan oleh faktor eksternal bukan faktor internal. Adapun contoh yang peneliti amati di lapangan, yaitu ketika ada peristiwa atau insiden yang dialami di rumah tangga dan bertepatan saat jam kerja atau kegiatan kantor maka karyawan merasa panik karena dia tidak mampu mengontrol perasaan ketika peristiwa terjadi secara mendadak seperti yang terurai pada teori indikator *feeling of uncontrollability*. Perasaan panik dalam pikiran akan merubah suasana hati, pikirannya tidak mampu lagi berpikir secara berhati-hati dan berpikir secara matang/panjang sehingga orang akan terdorong untuk mengambil keputusan secara seketika seperti yang terurai dalam teori indikator *feeling of unpredictability*.

Saat sudah lebih tenang, kembali sadar, dan sudah mampu berpikir dengan tenang menggunakan logika dan hati nurani, disana orang baru akan merasakan perasaan-perasaan sedih, tertekan, malu karena dia baru berpikir apa yang telah dia perbuat ketika panik dan tertekan karena ada pekerjaan yang ditunda sehingga menumpuk seperti yang terurai pada teori indikator *feeling of overloaded*. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah saat seseorang mengalami suatu keadaan genting sudah dapat dipastikan dia akan merasa *stress* yang dimana akan sangat mempengaruhi pekerjaan dan akhirnya menurunkan tingkat produktivitasnya di kantor.

Penelitian ini sejalan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buulolo Festinahati, Paskalis Dakhi, dan Erasma F.Zalogo (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan yang menyatakan bahwa hasil penelitian stress kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengujian ini dilakukan secara simultan dan menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (Z) tidak memoderasi pengaruh *Stress* (X) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil t_{hitung} $0,168 < t_{tabel}$ $1,96$ dengan nilai *P-Value* $0,867 > 0,05$. Namun pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan berpengaruh signifikan dibuktikan dengan adanya hasil t_{hitung} $9,788 > t_{tabel}$ $1,96$ dengan nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$. Artinya kecerdasan emosional dikatakan sebagai prediktor moderasi. Maksudnya variabel kecerdasan emosional berpengaruh langsung signifikan dan interaksi antara variabel produktivitas dengan variabel kecerdasan emosional tidak signifikan.

Hal ini terjadi karena kecerdasan emosional yang dicerminkan oleh lima indikator yakni, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial hanya sanggup memprediksi stress terhadap produktivitas. Contoh, pengaturan diri yang baik sanggup mengontrol stress karyawan yang diharapkan berpengaruh terhadap produktivitas koperasi mengingat sebagian besar stress dipicu oleh faktor eksternal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiyasti Ningrum, 2021 dalam penelitian berjudul Kecerdasan Emosional Sebagai Moderator Hubungan Antara Relasi Interpersonal Guru-Siswa Dengan Kesejahteraan Siswa yang menyatakan bahwa hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosi tidak berperan sebagai variabel moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah

hubungan relasi interpersonal guru-siswa terhadap kesejahteraan siswa. Artinya, dengan tinggi rendahnya kecerdasan emosi yang dirasakan siswa, tidak memberi efek yang signifikan pada hubungan relasi interpersonal guru-siswa dengan kesejahteraan siswa.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan dan telah diolah, maka penelitian tentang Pengaruh Stress Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Stress* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan yang dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $0,311 < 1,96$ dengan *P-Value* sebesar $0,756 >$ dari taraf signifikansi $0,05$.
- 2) Kecerdasan emosional sanggup sebagai prediktor moderasi karena kecerdasan emosional sebagai prediktor moderasi. Maksudnya variabel kecerdasan emosional berpengaruh langsung signifikan dan interaksi antara variabel produktivitas dengan variabel kecerdasan emosional tidak signifikan yang ditandai dengan adanya hasil t_{hitung} $9,788 > t_{tabel}$ $1,96$ dengan *P-Value* $0,000 < 0,05$.

DAFTAR RUJUKAN

- Alifa, Islah. 2020. Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Bazna (Bazis) DkiJakarta), <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/2117>, diakses 2 Juni 2023.
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi. 2018. Stres Kerja. Semarang: Semarang University Press. Sumber: [https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-Stress Kerja.pdf](https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-Stress%20Kerja.pdf)

- Baiti, Khairunisa Nur, Djumali, Eny Kustiah. 2020. Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jie/article/view/812>, diakses 16 Februari 2023 pukul 21.43.
- Fajri, Saeful Islam Restu, Ria Dewi Eryani. 2021. Hubungan Hardiness Dengan Stress Pada Ibu Dalam Mendampingi Anak Mi Al-Islam Belajar Di Rumah, <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/viewFile/25608/pdf>, diakses 2 Juni 2023 pukul 00.13.
- Garini, R. Anggiwidya. 2020. Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Pelayana Pajak Pratama Kediri). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/29216>, diakses 27 Februari 2023 pukul 22.26.
- Ningrum, Widiyasti. 2021. Kecerdasan Emosional Sebagai Moderator Hubungan Antara Relasi Interpersonal Guru-Siswa Dengan Kesejahteraan Siswa. <https://eprints.umm.ac.id/76374/1/Naaskah%20Publikasi%20Tesis%20-%20Widiyasti%20Ningrum.pdf>, diakses 25 Juli 2023 pukul 13.45
- Rahmawati, Siti, Masni Erika Firmiana, Andri Andiansyah. 2021. Manajemen Stress dan Menjaga Kesehatan Mental di Masa Pandemi COVID19. <https://eprints.uai.ac.id/1543/1/ILS0004-21.pdf>, diakses 17 Februari 2023 pukul 23.48.
- Rochmawati, Nazilatur, M. Wardianto. 2020. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Produktif Ditinjau dari Pemberian Kompensasi yang Standar. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/ILMUPSIKOLOGI/article/download/1956/1488/>, diakses 20 Februari 2023 pukul 22.30.
- Sari, Novita, Oktariani. 2021. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Karyawan Di PT. Karya Delka Maritim Medan, <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/FPsi/article/view/1219>, diakses 5 Maret 2023 pukul 23.46.
- Shafa, Pradika Muthiya and Hariyanto Jusuf. 2020. Pengaruh Harga, Ulasan Produk, Dan Metode Pembayaran Terhadap Keputusan Pembelian Dalam Berbelanja Online Melalui Aplikasi Shopee (Studi Kasus Pada Pengguna Aplikasi Shopee Di Bekasi). <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/1540>, diakses 2 Juli 2023 pukul 22.08.
- Suci, Intan Sulistyana Mustika. 2018. Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja, <https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/download/5256/pdf/37666>, diakses 22 Februari 2023 pukul 22.32.
- Wiwiho, Galuh Surryo. 2021. Stress Kerja Pada Karyawan Tunadaksa, <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2016/F.131.16.0060/F.131.16.0060-05-BAB-II-20210304110553.pdf>, diakses 19 Januari 2023 pukul 23.49.
- Zahara, Firzatuz. 2018. Hubungan Kelekatan Pada Binatang Peliharaan Dengan Stres. <http://eprints.umg.ac.id/id/eprint/327>, diakses 18 Februari 2023 pukul 21.58.