

## Pengaruh Phubbing At Workplace Dan Emotional Intelligence Terhadap Social Interaction Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat

Putri Aisyah<sup>1\*</sup>, Muhammad Aqil<sup>2</sup>, Agus Halim<sup>3</sup>, Ramli S<sup>4</sup>, Suharlina<sup>5</sup>

<sup>1\*, 2, 3, 4, 5</sup> Universitas Muhammadiyah Mamuju

<sup>1\*</sup> [putriaisyahutti01@gmail.com](mailto:putriaisyahutti01@gmail.com)

<sup>2</sup> [muh\\_aqil@unimaju.ac.id](mailto:muh_aqil@unimaju.ac.id)

<sup>3</sup> [agushalim1510@gmail.com](mailto:agushalim1510@gmail.com)

<sup>4</sup> [irvanramli@gmail.com](mailto:irvanramli@gmail.com)

<sup>5</sup> [linasuharlina77@gmail.com](mailto:linasuharlina77@gmail.com)

Submitted: 05 August 2025  
Review: 15 August 2025  
Revised: -  
Accepted: 17 August 2025  
Published: 17 August 2025

Citation (APA 7<sup>th</sup>): Aisyah, P., Aqil, M., Halim, A., Ramli S., Suharlina (2025). Article Title. JMB: Journal Of Management Branding, Vol 2, No. 2 (August) 2025:, 127-141



Copyright: © 2025 by the authors

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mengkonfirmasi pengaruh antara variabel *phubbing at workplace*, dan *emotional intelligence* terhadap *social interaction*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat sebanyak 50 orang, baik ASN ataupun non ASN. Data yang diperoleh akan di analisis menggunakan bantuan SPSS dengan enam uji diantaranya: uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *phubbing at workplace* berpengaruh secara signifikan terhadap *social interaction* dan *emotional intelligence* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *social interaction*. Adapun secara simultan, *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap *social interaction* dengan kontribusi sebesar 16,4%, sedangkan 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Phubbing at Workplace; Emotional Intelligence; Social Interaction

**Abstract:** This study aims to confirm the influence between the variables *phubbing at workplace*, and *emotional intelligence* on *social interaction*. This study uses a quantitative method with data collection using a questionnaire. This study was conducted at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Mamuju Regency, West Sulawesi. The sample used was all employees at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Mamuju Regency, West Sulawesi, as many as 50 people, both ASN and non-ASN. The data obtained will be analyzed using SPSS with six tests including: validity test, reliability test, multiple linear regression test, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test

\* Author Korespodensi: Putri Aisyah

Email: [putriaisyahutti01@gmail.com](mailto:putriaisyahutti01@gmail.com)

Publisher: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Mamuju

(R2). The results of the study showed that partially phubbing at workplace had a significant effect on social interaction and emotional intelligence had an insignificant effect on social interaction. Simultaneously, phubbing at workplace and emotional intelligence had a significant effect on social interaction with a contribution of 16.4%, while 83.6% was influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Phubbing at Workplace; Emotional Intelligence; Social Interaction

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam mengelola pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Menurut Yasmita & Suherman, 2024:376, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Aktivitas ini tentu tidak lepas dari yang namanya *social interaction*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan *social interaction* dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Ramadhantika, (2024:2) *social interaction* atau interaksi sosial adalah sebuah proses ketika seseorang melakukan komunikasi dan saling mempengaruhi dalam tindakan satu sama lain. *Social interaction* mewakili hubungan sosial dinamis yang melibatkan interaksi antara individu, kelompok, dan interaksi antara kelompok dan individu (Ginting dkk, 2024:24).

Sedangkan di era digital saat ini kemajuan komunikasi dilingkungan sosial atau masyarakat sudah sangat berkembang dengan pesat, ditandai dengan penggunaan internet yang sudah cukup meluas. Pembuktian fenomena ini dapat dilihat dari data yang menunjukkan bahwa pada tahun 2015, ada sekitar 54 juta orang yang menggunakan *smartphone* secara aktif. Angka ini melonjak drastis menjadi 209,3 juta pada tahun 2023 (Diakses pada tanggal 20/11/2024, data.goodstats.id). Selain itu, berdasarkan laporan digital global Indonesia pada tahun 2024, Dengan populasi 278,7 juta orang, Indonesia memiliki 185,3 juta pengguna internet pada awal tahun 2024, yang menunjukkan penetrasi internet 66,5% dari total populasi. Selain itu, ada 353,3 juta sambungan seluler aktif di Indonesia pada awal tahun 2024, yang menunjukkan 126,8 persen dari total penduduk, ini menunjukkan bahwa ada satu orang yang menggunakan dua atau lebih sambungan seluler aktif (Diakses pada tanggal 29/01/2024, datapostal.com).

Menurut Valentino dkk (2024:78) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi banyak memberikan perubahan dalam pola hidup, perspektif, dan tingkah laku masyarakat. Sejalan dengan pendapat Budiyanita dkk, (2024:356) yang juga mengatakan bahwa kecanggihan teknologi dan informasi yang kian masif hadir untuk memanjakan dan membantu manusia melakukan tugasnya dengan mudah, namun ketergantungan atau kecanduan akan *smartphone* secara berlebihan memicu timbulnya karakter baru dalam masyarakat. Salah satu karakter baru yang muncul di era teknologi ini yaitu perilaku *phubbing*.

Secara etimologi, istilah *phubbing* berasal dari dua kata Inggris, yaitu *phone* (telepon) dan *snubbing* (penolakan, pengabaian, pengucilan) artinya, suatu kecenderungan untuk lebih memprioritaskan *smartphone* dari pada *social interaction* secara langsung (Setianto, dkk 2023:29). Perilaku *phubbing at workplace* merujuk pada pengabaian orang ditempat kerja dengan cara lebih fokus pada *smartphone* atau perangkat digital lainnya, hal tersebut dapat merusak hubungan interpersonal dan membuat orang merasa tidak dihargai (Hasan 2024:18). Sedangkan menurut Mumek dkk, 2024:3301 perilaku *phubbing* ini tidak hanya menurunkan kualitas *social interaction* tetapi juga dapat mengganggu kualitas hubungan interpersonal, menyebabkan seseorang merasa lebih terisolasi dan meningkatkan tingkat stres bahkan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental. Selain perilaku *phubbing*, *emotional intelligence* juga bisa mempengaruhi *social interaction*. Menurut Minalloh, (2021:4) mengatakan *emotional intelligence* juga sangat berkaitan erat terhadap *social interaction*. Ketika seseorang terlibat dalam *phubbing at workplace*, mereka sering kali tidak menyadari atau tidak peduli terhadap perasaan orang lain yang merasa diabaikan, sedangkan *emotional intelligence* bisa membangun *social interaction* menjadi lebih baik dengan memanfaatkan atau mengenali emosi diri sendiri ataupun emosi lawan bicara, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan kita dengan orang lain (Nabila, 2024:17).

Menurut Khairunnisa & Alfaruqy, (2022:260) menyatakan bahwa *emotional intelligence* atau biasa disebut kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan merasakan emosinya

sendiri maupun individu lain, serta menjaga keseimbangan dan pengungkapan emosi melalui empati, kesadaran, motivasi, pengendalian diri, dan keterampilan sosial. *Emotional intelligence* adalah kemampuan untuk merasakan dan memahami kekuatan kepekaan emosi secara lebih utuh. Hal ini mencakup kemampuan untuk menginspirasi diri sendiri atau orang lain, melakukan pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain secara akurat, dan mengendalikan emosi yang dapat digunakan untuk mengarahkan pikiran ke arah keputusan yang terbaik (Wati dkk, 2024:27).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah *phubbing at workplace* berpengaruh terhadap *social interaction* pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat?, (2) Apakah *emotional intelligence* terhadap *social interaction* pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat?, (3) Apakah *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* berpengaruh secara simultan terhadap *social interaction* pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat?.

Manfaat yang diharapkan peneliti pada penelitian kali ini, secara teoritis terbagi menjadi 3 bagian diantaranya: 1. Bagi peneliti: diharapkan bagi peneliti dapat memahami hubungan antara fenomena sosial seperti *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* terhadap *social interaction* di tempat kerja. Dari penelitian ini akan memperoleh wawasan tentang bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi dinamika komunikasi dan kerjasama di lingkungan kantor; 2. Bagi universitas: diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan reputasi akademik kampus dalam hal riset yang relevan dengan isu-isu sosial terkini, seperti penggunaan teknologi dalam *social interaction* di tempat kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai dampak teknologi dan pengelolaan *emotional intelligence* terhadap hubungan interpersonal di lingkungan profesional. 3. Bagi dinas: diharapkan penelitian ini bisa menjadi tambahan referensi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas *social interaction* dan kerjasama tim di tempat kerja. Khususnya dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia, terkait dari dampak negatif *phubbing at workplace* dan dampak positif *emotional intelligence* terhadap *social interaction* yang dapat mendukung terciptanya atmosfer kerja yang lebih positif dan produktif. Adapun manfaat secara praktis diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan kajian dan masukan kepada pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat. Dalam hal meminimalisir terjadinya *phubbing at workplace* dan memanfaatkan *emotional intelligence* terhadap *social interaction* untuk menjaga hubungan yang sehat dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

## KAJIAN LITERATUR

### *Social Interaction*

Salah satu ciri manusia adalah bukan hanya makhluk individual, tetapi juga makhluk sosial. Menurut Nurhuda & Karimah, (2023:686) menggambarkan bahwa dalam perkembangannya sebagai makhluk sosial meniscayakan adanya dorongan untuk saling berketertgantungan dan membutuhkan kepada satu dengan lainnya. Oleh karena itu, komunikasi antar masyarakat atau biasa disebut *social interaction* menentukan peran manusia sebagai makhluk sosial dengan demikian tidak dapat dilepaskan dari cara dan bentuk adaptasi mereka terhadap lingkungan sekitar. Menurut Gea dkk, (2024:16384) *social interaction* adalah suatu proses hubungan antara dua orang atau lebih, dimana tingkah laku seseorang mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki tingkah laku orang lain atau sebaliknya. Sedangkan menurut (Rianda, 2024:5) *social interaction* adalah hubungan antara seorang individu dengan individu lain, dimana seorang individu mempengaruhi individu lain dan terbentuklah hubungan timbal balik, artinya, interaksi dapat diinterpretasikan sebagai saling mempengaruhi perilaku antara individu dengan individu, atau antara kelompok dengan kelompok. Adapun menurut Cahyani & Raharjo, (2024:41) *social interaction* dijelaskan sebagai hubungan sosial yang dinamis antara individu, antara kelompok, dan sejalan dengan pendapat bahwa *social interaction* merupakan proses hubungan antara individu, kelompok, individu dengan kelompok yang saling berinteraksi dalam menyalurkan pandangan, kepercayaan, emosi dalam kehidupan. *Social interaction* dapat terjadi dalam bentuk positif maupun negatif, yang memiliki sifat relasional. Untuk memahami interaksi antar manusia, penting untuk mengamati tidak hanya ekspresi tubuh, pose, dan gerak mereka, tetapi juga jarak relatif, posisi, dan gerak di antara mereka. Sejalan dengan pendapat sebelumnya menurut Afni (2023:2) juga mengatakan *social interaction* merupakan hubungan timbal balik yang dinamis, yang menyangkut hubungan antara orang-orang secara perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, ataupun antara orang dengan kelompok manusia. *social interaction* merupakan kunci semua kehidupan sosial karena tanpa *social*

*interaction*, tak akan mungkin ada kehidupan bersama (Afni, 2023:5-6). Berdasarkan dari rujukan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa *social interaction* adalah hubungan dua arah antara dua individu ataupun dalam sebuah kelompok yang berinteraksi untuk saling mempengaruhi dan menguntungkan dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut tim sosiologi dalam Loppies & Tamher (2021:37) terdapat dua bentuk indikator *social interaction*, diantaranya: 1. *Social interaction* yang bersifat *assosiatif*, yakni yang mengarah kepada bentuk-bentuk asosiasi seperti: a) kerja sama, kerjasama merupakan suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama, b) akomodasi adalah suatu proses penyesuaian sosial dalam interaksi antara pribadi dan kelompok dengan kelompok-kelompok manusia untuk meredakan pertentangan, c) asimilasi dan d) akulturasi; 2. *Social interaction* yang bersifat *disosiatif*, yakni mengarah pada bentuk-bentuk pertentangan atau konflik seperti: a) persaingan adalah suatu perjuangan yang dilakukan perorangan atau kelompok sosial tertentu, agar memperoleh kemenangan atau hasil secara kompetitif, tanpa menimbulkan ancaman atau benturan fisik di pihak lawannya, b) kontroversi adalah bentuk proses sosial yang berada diantara persaingan atau konflik. Wujud kontroversi antara lain sikap tidak senang, baik secara tersembunyi maupun secara terang-terangan yang ditujukan terhadap perorangan atau kelompok atau terhadap unsur-unsur kebudayaan golongan tertentu. Sifat tersebut dapat berubah menjadi kebencian akan tetapi tidak sampai menjadi pertentangan atau konflik, c) konflik adalah proses sosial antar perorangan atau kelompok masyarakat tertentu, akibat adanya perbedaan paham dan kepentingan yang sangat mendasar, sehingga menimbulkan adanya semacam gap atau jurang pemisah yang mengganjal *social interaction* diantara mereka yang bertikai tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa menurut tim sosiologi terdapat dua bentuk indikator *social interaction* yaitu, *social interaction* yang bersifat *assosiatif*, berupa kerja sama, akomodasi. dan *social interaction* yang bersifat *disosiatif* berupa persaingan, kontroversi, dan konflik.

### **Phubbing At Workplace**

Seiring meningkatnya penggunaan teknologi di era gital, terutama *smartphone* di berbagai aspek kehidupan telah mengubah dinamika sosial, salah satu perubahan yang tampak yaitu banyak terjadi perilaku *phubbing* di lingkungan sekitar kita terkhususnya di lingkungan kerja atau biasa disebut *phubbing at workplace*. *Phubbing at workplace* artinya mengabaikan seseorang saat berbicara karena terlalu sibuk dengan *smartphonenya* ditempat kerja. Menurut Siregar, (2024:236) *phubbing* adalah akronim kata *phone* (telepon) dan *subbing* (menghina) yang artinya menghina seseorang dengan mengabaikannya demi menggunakan telepon genggam/*smartphone*. Adapun berkaitan dengan kata *at workplace* artinya perilaku *phubbing* tersebut dilakukan ditempat kerja. Menurut Kalaha dkk, (2024:372-373) juga mengatakan bahwa istilah *phubbing* berasal dari kata "*phone*" dan "*snubbing*" yang menggambarkan tindakan mengabaikan seseorang dalam lingkungan sosial dengan hanya memperhatikan *smartphonenya* saat berbicara dengan orang lain, dimana *phubber* diartikan sebagai orang yang melakukan *phubbing* dan "*phubbee*" diartikan sebagai orang yang menjadi penerima perilaku *phubbing*. Perilaku *phubbing* dianggap tindakan mengganggu karena individu hanya terfokuskan oleh *smartphone* tanpa memperhatikan orang lain yang sedang berbicara (Kalaha dkk, 2024:373). Menurut Yuda, (2024:2) Ketika seorang atasan terlibat dalam *phubbing at workplace*, hal itu bisa membuat karyawan merasa diabaikan, tidak dihargai, dan sulit untuk mendapatkan arahan atau masukan yang diperlukan. Selain itu, perilaku ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang tidak menyenangkan, mempengaruhi kolaborasi tim, dan bahkan mempengaruhi budaya perusahaan secara keseluruhan dengan menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Sedangkan menurut Subroto dkk, (2024:186) teknologi dapat membawa tantangan yang perlu dikelola dengan bijaksana untuk memastikan bahwa keterikatan kerja tetap tinggi. Perusahaan/Institusi harus memastikan bahwa penggunaan teknologi mendukung karyawan/pegawai, dan tidak menyebabkan stress atau isolasi yang dapat mengurangi ketertarikan. Dengan demikian peneliti berpendapat bahwa *phubbing at workplace* sering kali mengurangi kualitas komunikasi dan *social interaction* dalam kolaborasi yang sangat penting untuk efisiensi tim kerja dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perilaku *phubbing* dalam hal pengabaian terhadap orang lain ini, hingga tidak memberikan rasa penghormatan yang baik. Ini juga dijelaskan dalam QS. An-Nisa: 86, sebagai berikut:

وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا ﴿٨٦﴾

Artinya: "Dan apabila kamu dihormati dengan suatu (salam) penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik atau balaslah (penghormatan itu yang sepadan) dengannya. Sungguh, Allah memperhitungkan segala sesuatu." (QS. An-Nisa: 86).

Ayat ini menunjukkan bahwa jika kita dihormati oleh seseorang dengan salam penghormatan, baik melalui perbuatan atau perilaku, maka kita harus membalasnya dengan penghormatan yang lebih baik atau dengan penghormatan yang sepadan. Sehingga menurut peneliti, sebagai makhluk sosial, manusia diharuskan untuk berinteraksi satu sama lain dengan cara yang baik, menghormati satu sama lain, dan menghargai satu sama lain tanpa mengabaikan orang lain, terutama dalam *social interaction*. Berdasarkan pada informasi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *phubbing* adalah sikap atau perilaku mengabaikan lawan bicara yang terjadi ketika seseorang (*phubber*) berinteraksi dengan *smartphone* lebih banyak dari pada sesamanya (*phubbee*). Perilaku *phubbing at workplace* adalah sebuah tindakan yang dimana seseorang lebih terfokus pada *smartphonenya* dari pada memperhatikan lawan bicaranya ditempat kerja.

Menurut Chotpitayasonondh dan Douglas, dalam Wulandari (2021:14-15) mengatakan terdapat 4 indikator dari perilaku *phubbing at workplace* yaitu: 1. *Nomophobia (no-mobile phone phobia)*, "*Nomophobia*", yang berasal dari kata "*No-Mobile Phone Phobia*", adalah suatu fenomena yang disebabkan oleh ketergantungan pada *smartphone*, yang menyebabkan orang merasa gelisah, khawatir, dan takut saat tidak memiliki *smartphone*. *Nomophobia* adalah ketakutan berlebihan terhadap seseorang ketika *smartphone* tidak dalam jangkauan. Oleh karena itu, dapat timbul perasaan ketergantungan dan kekhawatiran yang berlebihan ketika *smartphone* tidak digunakan, atau dengan kata lain perasaan ketergantungan seperti tidak nyaman, tegang, dan cemas ketika tidak ada kontak dengan *smartphone*-nya; 2. *Interpersonal conflict* (konflik interpersonal), karena penggunaan *smartphone*, kita dapat mengalami konflik interpersonal antara diri kita sendiri dan orang lain. Masalah yang muncul ketika seseorang berkomunikasi dengan lawan bicara ketika *smartphone* berbunyi, orang lain akan cenderung merasa diabaikan dan akhirnya merasa tidak puas dalam berinteraksi; 3. *Self-isolation (isolasi diri)*, jika seseorang menghindari lingkungan sosialnya dan berkonsentrasi pada *smartphone*-nya, mereka akan mengalami isolasi diri. Perilaku ini biasanya ditandai dengan tidak adanya kontak mata, terlalu senang dengan diri sendiri, dan penggunaan *smartphone*. Dalam beberapa kasus, isolasi diri bisa menjadi cara untuk melindungi diri dari emosi negatif atau memiliki waktu pribadi untuk refleksi diri; 4. *Problem Acknowledgement (pengakuan masalah)*, jika seseorang merasa memiliki masalah dengan *phubbing*, seperti terlalu lama melihat *smartphone*, menyadari bahwa orang lain tidak menyukai perbuatannya karena terlalu lama menggunakan *smartphone*, dan terus berpikir untuk terus menggunakannya, ini dikenal sebagai masalah pengakuan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi *phubbing at workplace* yaitu, *nomophobia, interpersonal conflict, self isolation, dan problem acknowledgement*.

### ***Emotional intelligence***

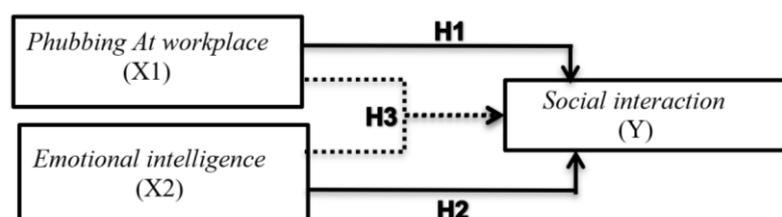
*Emotional intelligence* adalah penggunaan emosi untuk mengendalikan situasi, membedakan perasaan dalam diri pada individu lainnya, serta mempertahankan fokus dan memahami apa yang dianggap penting (Niken, 2024:1). *Emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik, baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan (Sukistini, 2024:4-5). Menurut Sukistini (2024:5) *emotional intelligence* merupakan suatu keterampilan dalam bidang emosi yaitu kemampuan menghadapi rasa frustrasi, kemampuan mengelola emosi, optimisme dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain atau empati. *Emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang dalam mengekspresikan emosi secara tepat ketika menghadapi berbagai situasi. Tingkat *emotional intelligence* orang-orang menjadi lebih baik pada saat mereka mahir dalam menangani emosi, memotivasi diri mereka sendiri dan memiliki empati yang tinggi serta kemampuan untuk mengelola hubungan (Niken, 2024:2). Sedangkan menurut Aisyah & Amir, (2024:60) *emotional intelligence* adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. *Emotional intelligence* yang baik dapat dilihat dari kemampuan mengenal diri sendiri, mengendalikan diri, memotivasi diri, berempati, dan keterampilan sosial adalah tanda *emotional intelligence* yang baik. Mereka juga mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain dengan baik. Dalam Al-Qur'an, *emotional intelligence* tercatat sebagai salah satu ciri orang yang bertakwa, yang mendapat cinta Allah dan tergolong menjadi orang-orang yang berbuat kebaikan. Kemampuan orang shaleh dalam mengatasi emosi negatif tercermin dari kemampuannya dalam mengelolah dan mengendalikan emosionalnya. Penjelasan *emotional intelligence* tertuang dalam qur'an surah Ali-Imran:134 Allah berfirman:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "(yaitu) orang yang berinfak, baik diwaktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain, Allah mencintai orang-orang yang berbuat baik." (QS. Ali 'Imran: 134).

Ayat ini menunjukkan betapa pentingnya memaafkan orang lain dan mengendalikan emosi, terutama amarah. Orang yang mampu menahan dan mengendalikan emosinya, khususnya saat marah, dan ia memilih untuk memaafkan kesalahan orang lain, maka sungguh ia akan mendapat cinta dan penghargaan dari Allah *Subhana wata'ala*. Ini merupakan salah satu bentuk *emotional intelligence*, yakni kemampuan untuk mengelola perasaan dan respons terhadap situasi atau perilaku orang lain. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, *emotional intelligence* mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosinya sendiri, serta memahami dan berempati terhadap emosi orang lain. Secara keseluruhan, ayat tersebut mengingatkan kita akan pentingnya mengelola emosi dengan bijak, serta untuk tidak membiarkan emosi negatif menguasai diri. Pengendalian emosi seperti ini merupakan bagian dari kearifan dalam berinteraksi dengan orang lain dan menunjukkan kedewasaan emosional yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan hidup seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi juga oleh *emotional intelligence* (Hilman, 2024:575). Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa *emotional intelligence* adalah jenis kecerdasan yang berfokus pada bagaimana seseorang mengenali, memahami, berpersepsi, mengelola, mengendalikan dan bimbingan emosi diri sendiri maupun orang lain serta menerapkannya dalam *social interaction*.

Menurut Goleman, pada bukunya yang berjudul "*emotional intelligence: why it can matter more than IQ*" dalam Kamma & Yusuf, (2024:34) menyebutkan terdapat 5 indikator *emotional intelligence* diantaranya: 1. *Self-awareness* (kesadaran diri) adalah menyadari perasaan atau situasi yang sedang orang lain rasakan dan pengaruhnya terhadap orang lain. Emosi mempengaruhi cara pandang dan tindakan seseorang dalam segala situasi hidup. Dengan mengenali emosi diri, seseorang dapat mengatasi berbagai situasi dan kondisi, berpikir dan bertindak lebih bijaksana; 2. *Self regulation* (pengaturan diri) adalah menggunakan kemampuan emosional untuk mengatur emosi yang keterampilan emosional untuk mengatur emosi yang memicu reaksi dan perilaku tertentu. Emosi perlu dikelola jika mengalami perasaan sedih, rasa takut, kecemasan atau melakukan kejahatan sebelum membiarkan diri mereka mengendalikan diri sehingga mereka tidak terbawa dengan emosi negative; 3. *Internal motivation* (motivasi internal) adalah untuk mencapai sesuatu sebagai bentuk optimisme, keingintahuan, dan keinginan. Kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya dapat diketahui, seperti tingkat ketakutan yang mempengaruhi pola kerja seseorang, kekuatan pemikiran positif, optimisme, dan situasi di mana perhatian seseorang sepenuhnya meningkat dalam apa yang terjadi. pekerjaannya hanya berfokus pada satu objek; 4. *Empaty* (empati) adalah seseorang yang berpengalaman menggunakan kemampuan ini untuk memahami emosi orang lain dan menanggapi orang lain berdasarkan tingkat emosional mereka. Empati atau persepsi tentang emosi orang lain dibentuk sesuai dengan kepercayaan diri mereka sendiri. Tentu lebih mudah untuk memahami perasaan orang lain karena seseorang terbuka untuk perasaan mereka sendiri. Sebaliknya, orang yang tidak dapat beradaptasi dengan emosi mereka sendiri tidak dapat memahami emosi orang lain; 5. *Social skills* (keterampilan sosial), yaitu kemampuan emosional, menciptakan hubungan sosial yang kuat dengan lingkungan. Mereka yang memiliki kemampuan artistik yang sangat baik akan berhasil di semua bidang yang mengandalkan pergaulan secara baik dengan orang lain. Berdasarkan menurut pendapat dari para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi *emotional intelligence* antara lain, *self awareness*, *self regulation*, *internal motication*, *empaty* dan *social skills*



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Anjarwati dkk, (2024:8) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis data. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis, dan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi kepopulasi yang lebih besar.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Menurut Sahir (2021:31) dalam bukunya menyatakan bahwa uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Sedangkan menurut Ghozali mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner (Rahmayanti dkk, (2024:22). Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom rhitung dan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai  $r$  dengan  $df = n-2$  yaitu  $50-2=48$ , sehingga nilai rhitung pada taraf signifikansi 5% adalah 0,2787. Apabila nilai  $r_{hitung} > 0,2787$  maka item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut.

**Tabel 1. Hasil uji validitas**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Phubbing At Workplace</i> (X1)	Pernyataan 1	0,701	0,2787	Valid
	Pernyataan 2	0,690		Valid
	Pernyataan 3	0,612		Valid
	Pernyataan 4	0,718		Valid
	Pernyataan 5	0,698		Valid
	Pernyataan 6	0,840		Valid
	Pernyataan 7	0,749		Valid
	Pernyataan 8	0,851		Valid
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	Pernyataan 1	0,492	0,2787	Valid
	Pernyataan 2	0,575		Valid
	Pernyataan 3	0,681		Valid
	Pernyataan 4	0,785		Valid
	Pernyataan 5	0,661		Valid
	Pernyataan 6	0,685		Valid
	Pernyataan 7	0,653		Valid
	Pernyataan 8	0,678		Valid
	Pernyataan 9	0,628		Valid
	Pernyataan 10	0,611		Valid
<i>Social Interaction</i> (Y)	Pernyataan 1	0,668	0,2787	Valid
	Pernyataan 2	0,325		Valid
	Pernyataan 3	0,469		Valid
	Pernyataan 4	0,665		Valid
	Pernyataan 5	0,671		Valid
	Pernyataan 6	0,594		Valid
	Pernyataan 7	0,513		Valid
	Pernyataan 8	0,581		Valid

*Sumber : Hasil Analisis SPSS ver.22, 2025*

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa dua puluh enam item butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini keputusannya Valid, hal ini terbukti dengan melihat nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ . Artinya setiap item instrumen yang diajukan memenuhi syarat validitas, sehingga instrumen yang digunakan layak dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel dalam penelitian kali ini.

**Uji Reabilitas**

Menurut Sahir (2021:33) dalam bukunya menyatakan reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien

maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Uji reabilitas dilakukan dengan cara membandingkan angka cronbach alpha > 0,60. Jika nilai cronbach alpha yang didapatkan lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan setiap pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai cronbach alpha yang didapatkan lebih kecil dari 0,60 maka dapat disimpulkan setiap pernyataan kuesioner tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Nilai	Status
<i>Phubbing At Workplace (X1)</i>	0,778	0,60	Reliabel
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	0,758	0,60	Reliabel
<i>Social Interaction (Y)</i>	0,732	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Analisis SPSS.22, 2025

Berdasarkan tabel 2. diatas, bahwa nilai cronbach alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *phubbing at workplace (X1)*, *emotional intelligence (X2)* dan *social interaction (Y)* dapat dipercaya atau reliabel.

### Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Nugraha, (2022:15) menyatakan uji regresi linier berganda adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Sedangkan menurut Nurhaswinda dkk, (2025:71) regresi linier berganda melibatkan dua atau lebih variabel bebas. Model ini memberikan wawasan lebih mendalam tentang interaksi antar variabel dan memungkinkan analisis yang lebih kompleks, sehingga peneliti dapat mengevaluasi pengaruh simultan dari beberapa faktor terhadap variabel terikat. Pada uji ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel *phubbing at workplace (X1)*, *emotional intelligence (X2)* terhadap variabel *social interaction (Y)*.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.671	6.332		.896	.375
<i>Phubbing At Workplace (X1)</i>	.241	.110	.297	2.193	.033
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	.248	.146	.229	1.695	.097

a. Dependent Variable: *social interaction (Y)*

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS. 22, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 3 diatas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 5.671 + 0,241 X_1 + 0,248 X_2 + e$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel *phubbing at workplace (X1)* dan *emotional intelligence (X2)* terhadap variabel *social interaction (Y)*, yaitu:

a = 5,671 merupakan bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai *social interaction* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat, jika kedua variabel independen yaitu *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* sama dengan nol atau tidak memiliki pengaruh.

b1 = 0,241 merupakan angka yang menunjukkan nilai koefisien beta untuk variabel *phubbing at workplace* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat, jika tingkat variabel *phubbing at workplace* dan variabel lainnya dianggap konstan atau tetap, maka *social interaction* akan naik sebesar 0,241.

b2 = 0,248 merupakan angka yang menunjukkan nilai beta untuk variabel *emotional intelligence* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat, jika tingkat variabel *emotional intelligence* ditingkatkan dan variabel lain dianggap konstan atau tetap, maka *social interaction* akan naik sebesar 0,248

### Pengujian Hipotesis Penelitian

#### Pengujian Statistik Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

#### Hasil Uji t (Parsial)

Menurut Sahir (2021:53-54) dalam bukunya menyatakan uji parsial (uji t) merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial (uji t) dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5%. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan,  $t_{tabel}$  terdapat pada tabel statistik pada signifikan dengan  $df = n-k-1$  atau  $df=50-2-1 = 47$  (k adalah jumlah variabel independen), sehingga didapat  $t_{tabel}$  yakni 1,667. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji t yaitu: Jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara signifikan variabel X terhadap Y

Jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan variabel X terhadap Y

Secara persial pengaruh dari variabel *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* terhadap variabel *social interaction* tersebut ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. Hasil Analisis Uji Parsial (t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
1 (Constant)	5.671	6.332	0.896	0.375	
<i>Phubbing At Workplace</i> (X1)	0.241	0.110	0.297	2.193 0.033	
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0.248	0.146	0.229	1.695 0.097	

a. Dependent Variable: social interaction (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS. 22, 2025

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat lihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t sebagai berikut: Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar 0,033 < 0,05 artinya signifikan dan nilai  $t_{hitung}$  2,193 >  $t_{tabel}$  1,677 artinya terdapat pengaruh, maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak artinya hipotesis yang diajukan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *phubbing at workplace* berpengaruh secara signifikan terhadap *social interaction*. Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar 0,097 > 0,05 05 artinya tidak signifikan dan nilai  $t_{hitung}$  1,695 >  $t_{tabel}$  1,677 artinya terdapat pengaruh,  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak artinya hipotesis yang diajukan diterima. Disimpulkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *social interaction*.

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sahir (2021:53) dalam bukunya menyatakan bahwa percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Uji simultan bertujuan mengatahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Ftabel dapat dicari dengan rumus  $df1 = k-1$  dan  $df2 = n-k$  atau  $df1 = 3-1 = 2$  dan  $df2 = 50-3 = 47$  (N=jumlah sampel dan k=jumlah variabel), sehingga didapat hasil  $F_{tabel}$  yakni 3,20. adapun dasar pengampilan keputusan uji F yaitu dari hasil analisis output pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	118.745	2	59.373	4.619	.015 <sup>b</sup>
1 Residual	604.135	47	12.854		
Total	722.880	49			

Sumber : Data SPSS Ver.22 setelah diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  4,619 >  $F_{tabel}$  3,20 dan nilai signifikansi 0, 015 <  $\alpha = 0,05$  sehingga dinyatakan variabel-variabel independen yakni *phubbing at workplace* ( $X_1$ ) dan *emotional intelligence* ( $X_2$ ) secara simulkan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni *social interaction* (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa baik suatu model regresi dapat menjelaskan variasi dalam data yang diteliti. Dengan kata lain nilai R square digunakan untuk mengetahui berapa persen variabel lain yang bisa mempengaruhi variabel dependen dalam hal ini *social interaction* (Y) yang belum diteliti dalam penelitian ini. Jika nilai koefisien determinasi terus menurun hingga nol, maka pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen melemah, sebaliknya jika nilainya mendekati satu berarti proporsi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 <sup>a</sup>	.164	.129	3.58524

a. Predictors: (Constant), *Emotional intelligence*, *Phubbing at workplace*

*Sumber: Data Setelah Diolah Menggunakan SPSS Ver.22,2025*

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 6, dapat diketahui R Square sebesar 0,164 titiknya berada pada angka yang mendekati nilai nol, hal ini memiliki makna proporsi kontribusi *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* dalam menjelaskan variasi variabel *social interaction* tingkat hubungannya tergolong lemah. Jika di persentasekan (0,164 x 100) menjadi 16,4%. Hal ini bermakna masih ada prediktor variabel atau faktor lain sebesar (100 – 16,4) 83,6% yang dapat mendeskripsikan variasi variabel *social interaction* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Phubbing At Workplace Terhadap Social Interaction Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa *phubbing at workplace* berpengaruh secara signifikan terhadap *social interaction*. Hal ini ditandai dengan nilai  $t_{hitung} 2,193 > t_{tabel} 1,677$  sehingga disebut berpengaruh dan nilai signifikansinya dilihat dari nilai  $sig 0,33 < 0,05$  oleh karenanya dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima. *Phubbing at workplace* mengacu pada perilaku mengabaikan rekan kerja atau atasan dengan lebih banyak perhatian pada perangkat digital, seperti *smartphone* selama interaksi tatap muka di lingkungan kerja. Hal ini dapat memengaruhi *social interaction* di tempat kerja dengan cara mengurangi kualitas komunikasi, meningkatkan perasaan tidak dihargai, dan memperburuk hubungan profesional. Ketika seseorang lebih tertarik pada perangkat dari pada berinteraksi dengan kolega, hal ini dapat menurunkan tingkat kolaborasi, memperburuk kerja tim, dan menciptakan ketegangan antar individu. Dalam jangka panjang, *phubbing at workplace* bisa berdampak pada produktivitas, keterlibatan karyawan, serta suasana kerja yang kurang harmonis.

Perilaku *phubbing at workplace* berpengaruh signifikan dalam sebuah *social interaction* karena *phubbing* dapat menyebabkan terjadinya kesenjangan *social interaction* dalam dunia kerja. Seseorang yang memiliki perilaku *phubbing at workplace* akan sangat rentan memiliki permasalahan dalam *social interaction*-nya, sebab ia cenderung lebih fokus terhadap *smartphone*-nya dan cenderung mengabaikan orang lain yang berada di sekitarnya. Adapun pernyataan perilaku *phubbing at workplace* yang paling tinggi pada hasil penelitian ini adalah yang menyatakan bahwa pegawai khawatir jika melewatkan hal penting karena tidak memeriksa *smartphone*, kemudian saat menggunakan *smartphone*, pikiran responden berkata sebentar lagi dan pernyataan bahwa responden senantiasa memperhatikan *smartphone* lebih lama dari niat awal responden.

Dari perilaku tersebut pada akhirnya akan membuat kesenjangan dalam *social interaction* berdampak pada hubungan interpersonal, keharmonisan, kerjasama atau penurunan produktivitas kinerja pada pegawai atau karyawan dalam sebuah instansi ataupun perusahaan, sebab sifat buruk dari perilaku *phubbing at workplace* ini. Dampak buruk dari perilaku ini ditandai dengan sikap pengisolasian diri dan timbulnya rasa penghinaan pada lawan bicara karena merasa diabaikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa *phubbing* berpengaruh secara signifikan terhadap *social interaction* seperti pada penelitian: Andriyani (2022), Magfiroh (2024), Saputra (2021), Sofianta (2021), dan Syafitri (2023) dari

penelitian terdahulu tersebut, menyatakan bahwa *phubbing* berpengaruh secara signifikan terhadap *social interaction*.

### **Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Social Interaction Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *social interaction* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat. Hal ini ditandai dengan nilai  $t_{hitung} 1,695 > t_{tabel} 1,677$  sehingga disebut berpengaruh tetapi untuk nilai tidak signifikansinya dilihat dari nilai  $sig 0,097 > 0,05$ , oleh karenanya dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima. *Emotional intelligence* mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi diri sendiri dan orang lain. *Emotional intelligence* memiliki dampak baik terhadap *social interaction* karena individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih berempati, berkomunikasi lebih baik, mempunyai self kontrol, regulasi diri yang baik, serta mampu menyelesaikan konflik secara efektif.

Seseorang yang memiliki *emotional intelligence* yang baik dapat membaca situasi sosial dengan lebih tepat, merespon emosi orang lain dengan cara yang mendukung, dan menciptakan hubungan yang lebih sehat dan harmonis. Sebaliknya, rendahnya *emotional intelligence* dapat menyebabkan kesalahpahaman, kesulitan dalam bekerja sama, serta interaksi yang kurang produktif atau bahkan penuh ketegangan. Dengan *emotional intelligence* yang baik, seseorang lebih mampu membangun koneksi sosial yang kuat dan positif dalam berbagai konteks. Pada objek penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengendalikan impuls dan membuat keputusan yang lebih bijaksana dalam menghadapi stres atau konflik. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara profesional dengan berbagai pihak, termasuk rekan kerja, atasan, atau klien, juga lebih terasah. *Emotional intelligence* memiliki peran penting dalam *social interaction* terutama ditempat kerja dalam membantu komunikasi yang efektif, membangun hubungan yang positif, dan mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif. Dengan *emotional intelligence*, seseorang dapat lebih memahami diri sendiri dan orang lain, berempati, mempunyai *social skill* dan fleksibel yang penting untuk bekerja dalam tim, berkolaborasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Adapun pernyataan *emotional intelligence* yang tinggi pada hasil penelitian ini adalah yang menyatakan bahwa pegawai memiliki kesadaran diri yang tinggi, mampu mengatur diri pada saat bekerja dan pernyataan bahwa pegawai mudah membangun hubungan yang baik dan saling menghormati dengan orang lain, baik ditempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Perilaku tersebut akan membuat hubungan *social interaction* seseorang jauh lebih baik karena sikap kesadaran diri, pengelolaan diri serta *social skill* yang dimiliki seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang mengatakan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *social interaction* seperti: penelitian Sari (2021), Khalillah, dkk (2025), Rachmawati, dkk (2021), Purwoarrum, & Muryono, (2024) dan Wahyuni, dkk (2022). Dari penelitian terdahulu tersebut, menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *social interaction*.

### **Pengaruh Phubbing At Workplace dan Emotional Intelligence Terhadap Social Interaction Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *social interaction* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat. Hal ini ditandai dengan nilai  $F_{hitung} 4,619 > F_{tabel} 3,20$  sehingga disebut berpengaruh secara simultan dan nilai signifikansinya dilihat dari nilai  $sig 0,015 < 0,05$  sehingga disebut signifikan dengan nilai kontribusi R Square sebesar 0,164 atau dalam persentase sebesar 16,4% yang berarti variabel *social interaction* oleh *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* sebesar 16,4% oleh karenanya dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

*Phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* merupakan dua elemen penting yang berpengaruh terhadap mutu hubungan *social interaction* dalam konteks profesional. *Phubbing*, sebuah tindakan mengabaikan orang lain demi konsentrasi pada perangkat *smartphone*-nya, dapat mengganggu komunikasi serta hubungan antara kolega, mengurangi kepuasan dalam relasi profesional, dan meningkatkan ketegangan. Di sisi lain *emotional intelligence*, yang meliputi kemampuan dalam mengenali dan mengatur emosi diri serta menunjukkan empati kepada orang lain, memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu *social interaction*. Seseorang dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menangani konflik dan berkomunikasi dengan baik, meskipun dalam situasi yang terpengaruh oleh *phubbing*. Studi ini

juga mengungkapkan bahwa kombinasi antara *phubbing* dan *emotional intelligence* dapat menghasilkan efek yang beragam. Ketika *phubbing* terjadi pada individu dengan *emotional intelligence* yang rendah, kualitas *social interaction* biasanya menurun dengan cukup signifikan. Namun, bagi individu yang memiliki *emotional intelligence* tinggi, mereka lebih mampu mengatasi gangguan seperti *phubbing at workplace*, sehingga hubungan sosial tetap berlangsung dengan baik. Oleh karenanya, sangat penting bagi instansi/organisasi untuk memperhatikan kedua elemen ini demi mewujudkan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Penggunaan *smartphone* secara berlebihan saat melakukan *phubbing at workplace* tidak hanya dapat memberikan dampak buruk terhadap *social interaction* di lingkungan kerja, namun juga dapat berdampak pada kecerobohan dalam bekerja, ketidaktahuan terhadap orang sekitar, kurangnya komunikasi, bahkan secara tidak langsung menyebabkan penyimpangan dari nilai-nilai moral.

Dengan meningkatkan *emotional intelligence* dapat memberikan dampak yang baik terhadap *social interaction* dan mampu mengurangi perilaku *phubbing*, hal ini untuk memperkuat hubungan sosial, dan menciptakan komunikasi yang lebih berarti. Dengan lebih sadar akan perasaan orang lain, individu dapat mengutamakan interaksi tatap muka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hubungan sosial. Sejalan dengan penelitian terdahulu dengan topik yang sama menurut Agustin, (2024) dengan judul pengaruh *phone snubbing (phubbing)* dan kecerdasan emosional terhadap interaksi sosial peserta didik SMK Pratiwi Prabumulih menyatakan bahwa variabel perilaku *phone snubbing (phubbing)* dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap interaksi sosial pada peserta didik SMK Pratiwi Prabumulih.

## KESIMPULAN

*Phubbing at workplace* berpengaruh secara signifikan terhadap *social interaction* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat.

*Emotional intelligence* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *social interaction* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat.

*Phubbing at workplace* dan *emotional intelligence* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *social interaction* pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju Sulawesi barat.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun terdapat beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian untuk penelitian selanjutnya, dimana penelitian ini hanya dilakukan pada satu lokasi, yaitu Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju, dengan jumlah sampel sebanyak 50 pegawai. Hal ini membuat hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas, seperti instansi pemerintah lain atau perusahaan swasta dengan budaya kerja dan demografi yang berbeda. Studi ini hanya menguji dua variabel independen, yaitu *phubbing at workplace* dan *emotional intelligence*. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), kedua variabel ini hanya menyumbang 16,4% pengaruh terhadap interaksi sosial. Ini berarti ada 83,6% faktor lain di luar model penelitian ini yang turut memengaruhi interaksi sosial di tempat kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, atau karakteristik kepribadian lainnya. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang mengandalkan persepsi dan kejujuran responden (*self-report*). Metode ini rentan terhadap bias, seperti *social desirability* bias, di mana responden mungkin cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik secara sosial daripada jawaban yang sebenarnya. Pengambilan data dilakukan hanya pada satu waktu tertentu (*cross-sectional*). Desain ini tidak dapat menangkap dinamika perubahan perilaku atau hubungan sebab-akibat secara mendalam dari waktu ke waktu.

## Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam dari berbagai jenis organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Hal ini akan meningkatkan validitas eksternal dan generalisasi hasil penelitian. Mengingat masih besarnya pengaruh dari variabel lain (83,6%), penelitian mendatang dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi interaksi sosial, seperti: Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*) untuk mengetahui bagaimana peran atasan dalam memoderasi dampak *phubbing*. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) untuk mengetahui apakah budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif dapat mengurangi perilaku *phubbing*. Beban Kerja (*Workload*) untuk mengetahui apakah *phubbing* merupakan bentuk pelarian dari tekanan pekerjaan. Serta menggunakan Metode Penelitian

Campuran (*Mixed Methods*), untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, disarankan untuk menggabungkan metode kuantitatif (kuesioner) dengan metode kualitatif (wawancara mendalam atau observasi). Wawancara dapat memberikan konteks dan pemahaman mendalam mengenai alasan di balik perilaku *phubbing* dan dinamika interaksi sosial yang tidak tertangkap oleh angka. Melakukan Studi Longitudinal untuk melihat hubungan sebab-akibat dan perkembangan perilaku dari waktu ke waktu, penelitian longitudinal dapat dilakukan. Misalnya, dengan mengukur tingkat *phubbing* dan kualitas interaksi sosial sebelum dan sesudah adanya intervensi atau kebijakan terkait penggunaan gawai di tempat kerja.

## REFERENSI

- Agustin, Z. D., (2024) Pengaruh *Phone Snubbing (Phubbing)* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Interaksi Sosial Peserta Didik SMK Pratiwi Prabumuli.
- Afni, N. I., (2023). *Bimbingan Sosial Dalam Meningkatkan Interaksisosial Anak Tunagrahita Di Rumah Grahita Kelurahan Sidodadi Kecamatan Kedaton Bandar Lampung* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Aisyah, N., & Amir, E., (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 7(1), 56-65.
- Anjarwati, S., Risdwiyanto, A., Deni, A., Hendrawan, K., L., Melati., Lusono, K.A., Flora, H.S., Chistian, F., Lubis, D.S.W., MHRM, & Iryanto, H., (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cv Rey Media Grafika.
- Andriyani, I., (2022). *Pengaruh perilaku phubbing terhadap rasa empati dan interaksi sosial pada remaja sma al-irsyad kota tegal* (doctoral dissertation, universitas pancasakti tegal).
- Andalas, S.F.T., (2024). 209,3 Juta Orang Di Indonesia Menggunakan *Smartphone* Pada Tahun 2023. Diakses <https://Data.Goodstats.Id/Statistic/2093-Juta-Orang-Di-Indonesia-Menggunakan-Smartphone-Pada-Tahun-2023-Cbha0> Pada Tanggal 20 November 2024.
- Budiyana, H., Arifianto, Y. A., & Purdaryanto, S., (2024). Phubbing Dalam Perspektif Etis Tologis: Kajian Mereduksi Anti Sosial Dalam Masyarakat. *Manna Rafflesia*, 10(2), 356-370.
- Cahyani, D. N., & Raharjo, R. P., (2024). Interaksi Sosial Disosiatif Dan Asosiatif Dalam Cerpen “Keluarga Kudus” Karya Sunlie Thomas Alexander. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 1(1), 40-48.
- Ginting, D. C. A., Gusti Rezeki, S., Siregar, A. A., & Nurbaiti, N., (2024). Analisis Pengaruh Jejaring Sosial Terhadap Interaksi Sosial Di Era Digital. *Ppiman: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 22-29.
- Gea, D., Lase, F., Munthe, M., & Damanik, H. R., (2024). Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok, Kemampuan Berinteraksi Sosial, Kontrol Diri Dan Peningkatan Kualitas Kegiatan Belajar Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Belajar. *Journal On Education*, 6(3), 16383-16396.
- Hasan, N. R., (2024). *Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Fear Of Missing Out (Fomo) Terhadap Perilaku Phubbing Pada Gen Z Di Jabodetabek* (Bachelor's Thesis, Fakultas Psikologi Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hilman, A. I., (2024). Kepemimpinan Ketua Yayasan Berdasarkan Kecerdasan Emosional (Eq) Di Pondok Pesantren. *Unisan Jurnal*, 3(6), 574-587.
- Khairunnisa, R., & Alfaruqy, M. Z., (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Cyberbullying Di Media Sosial Twitter Pada Siswa Sman 26 Jakarta. *Jurnal Empati*, 11(4), 260-268.
- Kalaha, T. K. U., Taibe, P., & Purwasetiawatik, T. F., (2024). Phubbing Dalam Perspektif Orang Ketiga; Studi Eksperimental Pada Pengguna *Smartphone*. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(2), 371-381.
- Kamma, C. A. S., & Yusuf, I., (2024). Penguatan Emosional Intelligence Siswa Di Smk Al-Ikhlas Balikpapan. *Journal Of Educational Research And Practice (Jerp)*, 2(2), 32-41.
- Khalillah, Y. A., Damayanti, R., Agustriyani, F., Susanto, A. (2025) dengan judul Hubungan Kecerdasan emosional Dengan Interaksi Sosial Pada Remaja di SMP Negeri 15 Bandar Lampung.
- Kamp, S., (2024) Digital 2024 Indonesia. Diakses <https://Datareportal-Com.Translate.Goog/Reports/Digital-2024-Indonesia? X Tr Sl=En& X Tr Tl=Id& X Tr Hl=Id& X Tr Pto=Tc> Pada Tanggal 29/10/2024.
- Loppies, I. J., & Tamher, F. W., (2021). Pola Interaksi Sosial Dalam Keluarga Yang Bertempat Tinggal Terpisah Di Kampung Warsa Distrik Supiori Kab. Supiori. *Copi Susu: Jurnal Komunikasi, Politik & Sosiologi*, 3(1), 33-46.

- Mumek, F. J. L., Susanti, A. T., & Suwartiningsih, S., (2024). Analisis Perilaku Phubbing Dan Dampaknya Terhadap Interaksi Sosial Mahasiswa Sosiologi Uksw Salatiga Di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3299-3312.
- Minalloh, N. A. N., (2021). Lingkungan Dan Interaksi Sosial: Pengaruh Keberadaan Komponen Belajar Dalam Mencerdaskan Emosional Siswa. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1-15.
- Magfiroh, L., (2024). *Pengaruh Perilaku Phubbing Terhadap Interaksi Sosial Pada Remaja* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Nurhuda, S. P., & Karimah, A., (2023). Hakikat Manusia Sebagai Makhluk Sosial Dalam Pandangan Islam. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 1(4), 684-690.
- Nabila, S. H., (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kecamatan Tegowanu Kab. Grobogan* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Niken, H., (2024). *Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Go Food Menurut Persepektif Bisnis Islam (Studi Pada Driver Go Food Di Bandar Lampung)* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Nurhaswinda, N., Egistin, D. P., Rauza, M. Y., Rahma, R., Ramadhan, R. H., Ramadani, S., & Wahyuni, W., (2025). Analisis regresi linier sederhana dan penerapannya. *Jurnal Cahaya Nusantara*, 1(2), 69-78.
- Nugraha, B., (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. Pradina Pustaka.
- Purwoarrum, R. T., & Muryono, S., (2024). Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Interaksi Sosial Remaja pada Siswa SMK. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 11042-11047.
- Purwoarrum, R. T., & Muryono, S., (2024). Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Interaksi Sosial Remaja pada Siswa SMK. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 11042-11047.
- Ramadhantika, T., (2024) *Pola Interaksi Sosial Komunitas Otaku Japan Freak Uin Dalam Membangun Solidaritas Sosial* (Bachelor's Thesis, Jakarta: Fitk Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., & Hidayatullah, I., (2024). Pelatihan Spss Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Untuk Data Primer. *Bakti Banua: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 21-26.
- Rianda, M. H. D., (2024). *Interaksi Sosial Antara Siswa Muslim Dan Budha Di Sma Perguruan Wahidin, Kab. Rokan Hilir, Riau* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Rachmawati, F., Sadiyah, T. L., & Prawiyogi, A. G., (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan *Social Interaction* Siswa Kelas V Sekolah Dasar. *Indonesian Journal Of Primary School Education*, 2(1).
- Syafitri, r., (2023) Pengaruh perilaku phubbing dan penggunaan media sosial terhadap interaksi sosial (studi pada mahasiswa s1 fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan uin syarif hidayatullah jakarta angkatan 2019, 2020, dan 2021) (bachelor's thesis, jakarta: fitk uin syarif hidayatullah jakarta).
- Sofianta, n., (2021). Pengaruh phubbing terhadap interaksi sosial siswa kelas x sman 3 jember. *Jurnal educazione: jurnal pendidikan, pembelajaran dan bimbingan dan konseling*, 9(1), 65-73.
- Saputra, R. A., (2021). *Pengaruh Perilaku Phubbing (Phone-Snubbing) Terhadap Interaksi Sosial Generasi Z (Studi Korelasional Pada Mahasiswa di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Sari, A. F., (2021) Pengaruh Kecerdasaan Emosional Siswa terhadap Interaksi Sosial siswa kelas VIII di SMPN 2 Gunung Jati Kabupaten Cirebon.
- Sahir, S. H., (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Kbm Indonesia.
- Setianto, Y., Muryati, M., & Abrillian, M. (2023). Jangan Ada Phubbing Di Antara Kita: Studi Personifikasi Perempuan Dalam Amsal 8-9 Bagi Pemanfaatan Gawai. *Tumou Tou*, 10(1), 27-40.
- Siregar, S. W., (2024). Fenomena Phubbing Pada Mahasiswa. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 235-247.
- Sukistini, A. S., (2024). Implikasi Kecerdasan Emosional Siswa Dalam Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Pgsd Musi*, 7(1), 1-17.
- Valentino, J. M., Rayyan, A. M., Jannah, O. M., Damara, R., Fradika, A. A., & Zuhri, S., (2024). Dampak Penggunaan Gadget Pada Generasi Z Dalam Bersosialisasi Dan Beragama. *Ijm: Indonesian Journal Of Multidisciplinary*, 2(4), 74-82.
- Wati, Y. E. R., Sumantri, R. J., & Cahyo, A. D., (2024). The Relationship Of Emotional Intelligence To Basic Locomotor Movements In Early Children. *Champions: Education Journal Of Sport, Health, And Recreation*, 2(1), 25-32.

- Wulandari, R., (2021). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Perilaku Phubbing Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Riau* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Wahyuni, S., Rosmalah, R., Nurdin, M., & Amran, M., (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Interaksi Sosial Siswa Kelas V Upt Sd Inpres 12/79 Lonrae Kecamatan Tanete Riattang Timur Kab. Bone. *Autentik: Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar*, 6(2), 294-302.
- Yasmita, D., & Suherman, E., (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Wira Karya Jaya). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 375-382.
- Yuda, I. H., (2024). Pengaruh Boss Phubbing Pada Kepercayaan Kinerja Dan Ketidaksopanan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1).