

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting bagi perusahaan sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan, dorongan usaha serta pengalaman kinerja yang mumpuni dalam memenuhi ekspektasi atau harapan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting di setiap kegiatan atau aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu dan berkontribusi pada produktivitas, inovasi, dan keberhasilan organisasi ataupun perusahaan secara keseluruhan. Hal ini mewakili sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan merupakan komponen penting dari nilai organisasi dan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bidang tertentu sangat diperlukan. Dengan demikian, perusahaan diminta untuk membangkitkan motivasi serta meningkatkan *skill* sumber daya manusia yang ada dengan semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang efektif dan efisien untuk mencapai target perusahaan. Sehingga sumber daya manusia di dalam organisasi harus diberikan perhatian ekstra dan memenuhi hak-haknya, tujuannya guna untuk memperoleh sumber daya manusia yang dimilikinya berkinerja yang baik dan berkualitas. Sekalipun organisasi memiliki rencana yang baik, namun tujuan dan

rencana tersebut akan menjadi sia-sia jika tidak adanya perhatian terhadap karyawan.

Karyawan menjadi salah satu aset paling berharga untuk perusahaan dapat meluncur ke kancah *international*. Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, maka aktivitas kerja tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh akan keberhasilan perputaran bisnis di dalam perusahaan. Maka dari itu, setiap unit di dalam organisasi harus dinilai kinerjanya, baik dari organisasi ataupun perusahaan berusaha mengasah dan meningkatkan kinerja para karyawannya dalam berbagai aspek terutama di bidang yang dikuasai, dengan harapan karyawan tersebut bisa memenuhi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Maka untuk mewujudkan harapan tersebut, perusahaan harus sangat memperhatikan kualitas kinerja satu persatu karyawannya.

Karyawan dapat memiliki berbagai peran dan tanggung jawab tergantung pada posisi mereka dalam struktur organisasi. Misalnya, seorang karyawan dapat bekerja dalam berbagai divisi seperti pemasaran, keuangan, produksi atau layanan pelanggan. Tugas mereka bisa berkisar dari manajemen proyek, pelayanan pelanggan, hingga administrasi dan produksi tergantung pada spesifikasi pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan dapat memiliki status sebagai pekerja tetap, kontrak, atau paruh waktu, masing-masing dengan hak dan kewajiban yang berbeda.

Faktor utama dalam era persaingan yang semakin ketat saat ini adalah dengan memberikan perhatian rutin terhadap karyawan serta memastikan

pemenuhan hak-hak karyawan, yang menjadi kunci utama untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkinerja tinggi. Eisenberger (2019) menyatakan bahwa individu menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Menurut Boyatzis dan Ron (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa menemukan orang yang tepat dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan tinggi ataupun orang yang berbakat saja.

Zamralita (2023) mengatakan bahwa kesejahteraan dan keterlibatan kerja karyawan dianggap krusial dalam mendukung produktivitas, semangat, dan loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk membangun, mengkoordinasikan, membina serta meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam ruang lingkupnya. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang harus di tingkatkan sehingga dapat berperan untuk dinilai atas hasil kinerja yang sudah diberikan yang di dasarkan oleh perilaku karyawan di dalam perusahaan. Penilaian kinerja harus dapat dilakukan secara adil tanpa membela suatu pihak, dan juga tidak melakukan kecurangan akan kemampuannya yang sudah diuji secara akurat dan efektif.

PT Pupuk Iskandar Muda sebagai salah satu perusahaan pupuk BUMN indonesia, juga menjadi produsen dan distributor pupuk bersubsidi untuk memenuhi kebutuhan pasar. Perusahaan PIM dituntut oleh pemerintah untuk

menyediakan pupuk dengan kualitas terbaik akan tetapi dengan harga yang terjangkau untuk meringankan beban kinerja petani di wilayah barat indonesia tersebut.

Menurut Robinson & Judge (2020) kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan serangkaian hasil kerja yang sudah diberikan sebagai bentuk apresiasi karyawan terhadap perusahaan baik itu secara positif maupun negatif. Hasil kinerja dapat dilihat dari perkembangan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja karyawan bukan peristiwa seketika, melainkan memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata rapi dengan baik dalam kurun waktu tertentu (Engkoswara dalam Sinambella, 2016).

Kinerja karyawan menjadi faktor kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dari seorang karyawan yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan pekerjaan yang dimana pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang kompeten adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung bidang profesi, memiliki keahlian atau *skill* dan pengetahuan yang luas untuk karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kinerja terhadap organisasi ataupun perusahaan.

Ketika suatu perusahaan menunjukkan kinerja yang baik, hal tersebut akan berdampak positif bagi pencapaian target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki kinerja yang rendah, maka akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Penurunan motivasi sering menjadi penyebab kinerja yang tidak memenuhi harapan, sehingga karyawan kesulitan untuk fokus dalam mencapai target yang telah ditetapkan atau bahkan dapat melampaui target.

Kinerja karyawan dapat diketahui oleh seorang atasan melalui evaluasi ataupun penilaian terhadap pencapaian kerja karyawan tersebut. Aktivitas ini dapat menjadi acuan dalam perusahaan mengambil keputusan-keputusan terkait personalia serta memberikan masukan terhadap karyawan mengenai pencapaian karyawan tersebut. Menurut penelitian Desky dalam Shulhi (2020) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut: perbaikan prestasi kerja, penyesuaian pola kepemimpinan, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan *staffing*, kesalahan desain pekerjaan, dan kesempatan kerja yang adil.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang krusial agar target yang ingin diinginkan dapat tercapai. Peningkatan performa kinerja karyawan tentunya akan sejalan dengan meningkatnya performa kinerja perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama bagi suatu perusahaan. Setiap karyawan memiliki berbagai jenis kebutuhan berbeda-beda yang hendak dipenuhinya. Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat mendorong mereka untuk melakukan

hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas diberikan oleh perusahaan.

Dengan adanya kinerja karyawan yang baik diharapkan mampu untuk bersaing ke depannya, dapat diakui dan diberikan penghargaan oleh organisasi dikarenakan mempunyai para karyawan yang berkualitas. Dibalik kinerja karyawan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain *emotional intelligence, spiritual quotient* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan dengan staf sumber daya manusia PT Pupuk Iskandar Muda pada tanggal 14 maret 2025, mengatakan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan tetapi belum sepenuhnya optimal di beberapa departemen. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara rencana target dengan realisasi kerja di lapangan sehingga standar target belum sepenuhnya terpenuhi. Hal tersebut diperkuat dengan data kinerja karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, yang menunjukkan hasil yang fluktuatif dalam mencapai target dan cenderung mengalami kekurangan dalam mencapai target perusahaan. Data kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda periode 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT PIM 2020-2024

No.	Uraian Kriteria	Satuan	PT PIM				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Rata-rata penilaian <i>soft competency</i> 360°	%	95,75	96,87	103,71	105	107,56
2	Rata-rata pencapaian <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) individu	%	81,11	84,48	101,75	105	104,59
3	Rata-rata nilai kinerja	%	85,53	88,23	102,34	98	99,89

Sumber : PT PIM (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 rata-rata penilaian *soft competency* 360^o pada tahun 2020 memiliki angka 95,75% dari total persen yang ditargetkan oleh perusahaan yaitu sebesar 100%, sehingga jumlah target yang tidak tercapai adalah sebesar 4,25%. Sedangkan di tahun 2021 mengalami peningkatan tetapi masih belum menyentuh angka persen yang ditargetkan yaitu sebesar 96,87%, sehingga angka persen yang tidak tercapai pada tahun tersebut adalah sebesar 3,13%. Jika dibandingkan dari tahun 2020-2024 peneliti menemukan bahwasanya *soft competency* PT Pupuk Iskandar Muda di tahun 2020 memiliki angka persen terendah dibandingkan dengan tahun-tahun berikutnya.

Selanjutnya *Key Performance Indicator* (KPI) individu memiliki keterikatan satu sama lain dengan *spiritual quotient* untuk mengevaluasi keberhasilan suatu aktivitas dan juga pengambilan keputusan di dalam perusahaan. *Key performance indicator* (KPI) individu diatas menunjukkan angka 81,11% di tahun 2020 dari total 100% yang telah ditargetkan oleh PT PIM, jumlah yang tidak mencapai target pada tahun tersebut adalah sebesar 18,89%. Sedangkan pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2021 memiliki angka 84,48%, dimana angka persen yang tidak tercapai pada tahun tersebut adalah sebesar 15,52% dari total yang ditargetkan yaitu 100%. Jika dilihat kembali dari tahun 2020-2024, tahun 2020 adalah tahun dengan angka persen terendah dibandingkan dengan tahun-tahun berikutnya.

Dan terakhir rata-rata kinerja karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda pada tahun 2020 berada di angka 85,53% dari total yang ditargetkan oleh PT PIM yaitu sebesar 100%, menunjukkan 14,47% tidak tercapai pada tahun tersebut. Di tahun

berikutnya yaitu pada tahun 2021 angka persen menduduki 88,23% dari total target yang ditetapkan yaitu sebesar 100%, sehingga angka persen yang tidak tercapai adalah sebesar 11,77%. Selanjutnya pada tahun 2023 mengalami peningkatan yaitu 98%, sehingga angka persen yang tidak tercapai adalah sebesar 2%. Dan terakhir pada tahun 2024 juga mengalami peningkatan kembali di angka 99,89%, sehingga target yang tidak tercapai adalah 0,11%. Jika dibandingkan dari tahun 2020-2024 angka persen terendah dimiliki oleh tahun 2020.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah *emotional intellegence* (kecerdasan emosional). Fenomena masalah *emotional intellegence* menunjukkan bahwasanya masih ada beberapa karyawan yang terlambat dalam mengumpulkan tugas. Tugas yang seharusnya selesai tepat waktu sering mengalami penundaan, yang kemudian mempengaruhi jadwal operasional PT Pupuk Iskandar Muda.

Emotional intellegence adalah suatu istilah yang mencakup berbagai kemampuan dan keterampilan, yang memungkinkan seseorang yang memahami dan menangani situasi emosional baik dirinya sendiri maupun orang lain dengan tujuan pengembangan sosial dan pribadinya (Demarchi, 2020). Karyawan yang baik tentunya memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk fokus dan berkembang dalam sebuah organisasi pekerjaan adalah dengan menjaga psikologi emosionalnya (Sugiyardi, 2022).

Faktor-faktor psikologi tersebut berpengaruh pada kemampuan mengolah diri sendiri, inisiatif, optimis, mengelola emosi dalam diri, serta mengontrol untuk selalu berpikir tenang dan dengan kepala dingin tanpa terbawa emosi.

Kemampuan mengelola emosi yang baik akan membawa emosi positif dalam dirinya sehingga individu tersebut dapat lebih memahami atau memiliki empati kepada orang lain yang ada di lingkungannya (Safrida, 2020). Faktanya benar bahwa *emotional intelligence* adalah salah satu faktor yang sangat penting karena dapat menentukan kesuksesan seseorang dalam berorganisasi (Astuti, 2021).

Individu yang memiliki *emotional intelligence* yang baik mampu secara tepat mengelola ekspresi wajah seperti tersenyum, cemberut, gembira dan sedih, serta mampu untuk mengatur volume dan intonasi suara sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungan. *Emotional intelligence* menentukan potensi individu untuk mempelajari keterampilan–keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur menurut Goleman (2015) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial). Agar kecerdasan seseorang lebih optimal dalam mencapai kinerja tentu menjadi seorang profesional saja merupakan impian setiap orang.

Untuk menjadi karyawan profesional di dalam perusahaan tidak hanya dengan meningkatkan *emotional intelligence*, namun juga harus mengasah *spiritual quotient*. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah *spiritual quotient* (kecerdasan spiritual). Menurut Meri & Yasni (2024) *spiritual quotient* merupakan kecerdasan yang berasal dari hati seorang individu serta kemampuan dalam mengelola diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan suatu masalah yang ada dan melihat makna yang terkandung di dalamnya, serta motivasi untuk berpikir dalam karyawan mengambil sebuah

keputusan di dalam perusahaan. *Spiritual quotient* adalah kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam menciptakan suatu pemahaman mendalam mengenai suatu hal yang bersifat eksistensial serta memiliki kemampuan untuk bertahan dalam kondisi dengan tetap menjaga semangat hidup (Anwar & Gani, 2015). Semakin tinggi *spiritual quotient* seorang karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan. Dikarenakan karyawan tersebut akan lebih mudah dalam bersikap maupun dalam menerima pendapat orang lain guna meningkatkan kinerja karyawan.

Spiritual quotient juga menjadikan individu sebagai orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, serta kepribadian yang positif dan jujur. Pentingnya hal ini dalam mencapai keberhasilan dan kesuksesan untuk meningkatkan kinerja, seluruh elemen perusahaan, baik manajer maupun karyawan, memerlukan sikap saling menjaga perasaan orang lain dalam bekerja serta melayani orang lain dengan sikap rendah hati. Oleh karena itu, diperlukan langkah yang signifikan secara simultan dan parsial untuk mengintegrasikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam praktik kehidupan kerja, sehingga terjadi proses integrasi antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Selain *emotional intelligence*, seorang karyawan juga harus memiliki *spiritual quotient* (kecerdasan spiritual). *Spiritual quotient* akan menyempurnakan keberhasilan seseorang menjadi keberhasilan yang hakiki. *Spiritual quotient* mampu untuk menjadikan manusia yang komplit secara *emotional* dan juga *spiritual*. Seorang karyawan mampu untuk kebahagiaannya dalam melaksanakan pekerjaan dan berkarya lebih baik karena menerapkan kejujuran, keterbukaan,

pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spiritual non donamis dalam setiap melakukan pekerjaannya (Rahmawati, 2022).

Karyawan yang memiliki *emotional intellegence*, cenderung memiliki kemampuan yang biasa saja namun mampu untuk menjaga komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja yang dapat memaksimalkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Sedangkan karyawan yang memiliki *spiritual quotient* yang tinggi akan berdampak pada kinerja ke arah yang lebih menjanjikan karena mampu menghindari dan mencegah hal-hal yang menyebabkan karyawan melanggar SOP, cenderung bersikap jujur dan bersikap baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan tersebut pasti dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan akan meningkatkan kualitas kerja dan kualitas perusahaan ke arah yang lebih maju (Livia, 2023).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 18 maret 2025 menemukan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengenakan pakaian pengaman (*safety*) yang sudah disediakan oleh PT PIM. Untuk alasannya sendiri pakaian *safety* yang digunakan menutupi seluruh tubuh sehingga terasa panas dan gerah, terutama di daerah Aceh dengan suhu rata-rata maksimal 33° celsius pada bulan maret yang tergolong ke dalam suhu sangat panas.

Selain *emotional intellegence* dan *spiritual quotient*, *self-efficacy* juga mempengaruhi kinerja karyawan. *Self-efficacy* memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan

akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati, 2016).

Alwisol dalam Sundawa et al., (2023) menegaskan bahwa *self-efficacy* merupakan persepsi mengenai seberapa baik individu dapat berguna dalam situasi yg diperlukan di dalam organisasi atau perusahaan. Tanggung jawab yang merupakan suatu keharusan untuk melakukan semua tugas yang telah dibebankan kepada pegawai karena adanya hubungan antara atasan dan bawahan, dimana atasan mendelegasikan sebagai wewenang pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan. Akan tetapi masih terdapat pegawai yang belum menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Organisasi harus rutin mengamati setiap kinerja, apakah telah sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan, serta apakah pelaksanaannya sudah berjalan secara optimal atau masih perlu mendapat perbaikan. Dengan kata lain, penilaian kinerja dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan dapat dijadikan acuan dalam perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi di masa mendatang.

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat mengubah suatu kejadian yang dialami di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang berada di ruang lingkup. Sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada, dikarenakan pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Kemudian saat dihadapkan pada tugas yang sulit, seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah

dan berusaha untuk lebih keras, sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung untuk lebih cepat menyerah, sehingga dapat diduga bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian Chen (2020) dan Rajapakshe (2021) yang mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam observasi yang peneliti lakukan menemukan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak yakin akan tugas kompleks yang diberikan, melalui wawancara *zoom* yang peneliti lakukan pada tanggal 18 maret 2025, salah satu karyawan menyatakan bahwa jika diberikan tugas kerja yang kompleks (rumit), kepercayaan diri yang dimiliki untuk mengerjakan tugas tersebut adalah 50:50. Maka dari hal tersebut peneliti melihat bahwasanya individu tersebut kurang yakin akan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan fenomena masalah diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan menganalisa kembali bagaimana pengaruh *emotional intelligence*, *spiritual quotient* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menggunakan indikator-indikator pada setiap variabel. Alasan peneliti termotivasi hendak melakukan penelitian ini adalah untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda dan juga memberikan informasi terbaru atau *up to date*. Maka peneliti menarik judul penelitian “**Pengaruh Emotional Intellegence, Spiritual Quotient dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *emotional intellegence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara?
2. Apakah *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah *emotional intellegence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara.
2. Untuk menganalisis apakah *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara.
3. Untuk menganalisis apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang bersangkutan, seperti:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman dan juga gambaran mengenai faktor-faktor yang berkaitan. Dan untuk selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian terkait.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *emotional intelligence, spiritual quotient* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk masa mendatang. Manfaat dari penelitian ini yang pertama adalah dapat berguna dalam memberikan sumbangsih referensi bagi pemecahan masalah yang berkaitan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan juga sebagai evaluasi terhadap pengetahuan yang didapat.