

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan proses produksi sesuai dengan target dan tujuan perusahaan (Handoyo & Setiawan, 2018). Hingga saat ini, kinerja dari karyawan suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor usaha. Dalam perusahaan sendiri, kinerja pegawai atau karyawan memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara. Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan produksi perusahaan. (Audia, 2022)

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk-bentuk penghargaan dan konsekuensi dapat berupa promosi jabatan, kenaikan kompensasi, mutasi, hingga pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai. (Widjaja, 2021)

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ariansyah & Roni, 2023). Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber dayamanusia berkaitan secara langsung dengan proses produksi, sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan proses produksi yang baik. (Busro, 2018)

Kecerdasan emosional (emotional intelligence) situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi stress yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjayang akan membawa dampak yang buruk ke depannya (Tahuna & Asaloei, 2017). Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ). (Rauf, 2019)

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku

anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. (Sulastri, 2017)

Anggota organisasi (sumber daya manusia) yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah menerima perubahan yang terjadi dalam organisasi dan dapat mengimplementasikan dengan lebih baik norma-norma dan aturan yang berlaku didalam organisasi(budaya organisasi) dibandingkan karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pembentukan sikap empati sebagai norma-norma organisasi akan mendorong terciptanya hubungan-hubungan dan jaringan sosial yang baik. Individu-individu yang lebih mudah menunjukkan sikap empati, lebih mampu membentuk hubungan-hubungan yang kuat, sehingga terbentuklah sistem penunjang yang kohesif dalam tubuh organisasi. Lebih lanjut, kesatuan organisasi akan menumbuhkan ekspresi inovatif dan kepercayaan, maupun pengambilan keputusan yang efisien dan peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. (Merlyn Kurniawati, 2016)

PT. Kreasi Kotak Megah merupakan penyedia kemasan kotak karton bergelombang untuk pasar Industri di Sumatera Utara, Indonesia. Segmen pasar kami meliputi Kertas & Tisu, Minyak Sawit, Mie Instan, Makanan Ringan, Makanan Laut Beku, Air Mineral & Perasa, Unggas, Elektronik, Suku Cadang, Apotek, Sabun, Kemasan Plastik, dll.

(Mangkunegara, 2016) Mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugas-nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Nurazis, 2018) Mengatakan bahwa salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan tentunya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dan meminimalisir kerugian yang ada. Perusahaan yang mengalami permasalahan kerusakan atau kecacatan produk akan mengalami siklus retur penjualan (Miranti, 2021). Hal ini juga terjadi pada perusahaan PT. Kreasi Kotak Megah yang diketahui melalui wawancara pada bagian mill office 10 Januari 2024 dan fenomena kenaikan produk retur dengan keluhan produk cacat (tidak sesuai), retur penjualan merupakan pengembalian barang oleh pembeli kepada penjual dengan alasan tertentu (Ramdhany, 2016). Peningkatan jumlah retur menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak optimal yang mengacu pada 4 indikator yaitu kualitas kerja yang dihasilkan tidak optimal yang dapat dilihat dari produk retur yang meningkat setiap bulan pada 2023, kuantitas kerja yang tidak optimal karena jumlah yang ditetapkan tidak tercapai dengan target 40.000 kg/bulan tetapi terdapat produk cacat dan tentunya tidak bisa di jual dikarenakan produk yang dihasilkan mengalami cacat (tidak sesuai), pelaksanaan tugas tidak optimal dikarenakan instruksi yang telah diberikan tidak sesuai dengan produk yang dihasilkan sehingga terjadi produk retur dan tanggung jawab terhadap produk yang seharusnya direalisasikan menjadi produk yang bagus tapi tidak dengan dihasilkannya produk cacat (Mangkunegara, 2017).

Jumlah produk retur terus meningkat pada perusahaan PT. Kreasi Kotak Megah tahun 2023.

Tabel 1.1 Barang Retur dan Produksi Tercapai (kinerja karyawan) Selama Tahun 2023

No.	Bulan	Produksi Tercapai	Produk Retur
1.	Januari	97,5 %	1.000 kg (1 ton)
2.	Februari	96,2 %	1.500 kg (1,5 ton)
3.	Maret	95%	2.000 kg (2 ton)
4.	April	93,7%	2.500 kg (2,5 ton)
5.	Mei	92,5%	3.000 kg (3 ton)
6.	Juni	91,2%	3.500 kg (3,5 ton)
7.	Juli	91,2%	3.500 kg (3,5 ton)
8.	Agustus	90%	4.000 kg (4 ton)
9.	September	90%	4.000 kg (4 ton)
10.	Oktober	88,7%	4.5000 kg (4,5 ton)
11.	November	87,5%	5.000 kg (5 ton)
12.	Desember	87,5%	5.000 kg (5 ton)

Sumber: PT.Kreasi Kotak Megah

Terlihat pada table 1.2 bahwa kenaikan produk retur mempengaruhi produk tercapai, dikarenakan barang cacat tidak mungkin akan di terima oleh konsumen.

Dengan pergerakan produksi tercapai tiap bulan yang terus berkurang selama setiap bulan. Oleh karena itu kuantitas tidak tercapai karena jumlah dari produksi terdapat barang retur yang seharusnya tidak ada produk cacat.

Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan ditegaskan pentingnya kontribusi SDM yang kompeten pada kinerja karyawan (Karendra, 2014). Sehingga sebuah kualitas, haruslah dilibatkan dalam konteks kinerja yang merupakan bagian profesi seseorang. Karenanya, tidak

mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi berdampak pada kinerja yang muncul pada kaum profesional.

Untuk melihat gambaran terkait *quality human resources* (kualitas sumber daya manusia) berdasarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (Sutrisno, 2017). pada PT. Kreasi Kotak Megah maka dilakukan pra- survey terhadap 30 karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2 Perolehan Pra-Survey *Quality Human Resources* (Kualitas Sumber Daya Manusia) pada PT.KREASI KOTAK MEGAH

NO.	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Mampu memecahkan permasalahan pada tugas-tugas	53 %	46 %
2.	Memiliki pemahaman yang luas sehingga dapat mengambil keputusan yang berdampak pada bidang pekerjaan	36 %	63 %
3.	Dapat mengoperasikan alat bantu pekerjaan selalu baik	46 %	53 %
4.	Selalu lancar menggunakan fasilitas teknologi yang ada di perusahaan untuk memperlancar pekerjaan	43 %	57 %
5.	Bersikap loyal (setia) terhadap perusahaan	60 %	40 %
6.	Saling Bekerja Sama dengan rekan kerja	46 %	53 %

Sumber: Perolehan Hasil Pra-Survei

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey diatas yang digunakan untuk menilai *quality human resources* (kualitas sumber daya manusia) pada PT. Kreasi Kotak Megah ke negatif. Indikator tertinggi dalam menilai kualitas sumber daya manusia pada karyawan PT. Kreasi Kotak Megah, yaitu di pernyataan, “Memiliki pemahaman yang luas sehingga dapat mengambil keputusan yang berdampak positif pada bidang pekerjaan” sebanyak 63% mengatakan tidak, disusul oleh pertanyaan, “Dapat menggunakan fasilitas teknologi yang ada di perusahaan untuk memperlancar pekerjaan” sebanyak 56% karyawan mengatakan tidak. Di kutip dari pernyataan (Sutrisno, 2017) kualitas sumber daya memiliki kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tidak terpenuhi, dengan relevansi yang dapat dilihat pada hasil Pra-Survey dominan TIDAK yang artinya sumberdaya manusia pada perusahaan tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan optimal yang mengakibatkan hasil kinerja tidak sesuai.

Bahwa Kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun suatu hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan di tempat kerja (Hamidah, 2016). Mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar, seperti pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain dan mengontrol emosi yang tidak produktif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor yang memengaruhi adalah karyawan harus mempunyai kecerdasan emosional tinggi, karyawan dimotivasi bekerja dengan harapan membawa kondisi

yang lebih baik yang mampu berpengaruh kepada pikiran dan tindakan karyawan (Widyanti Ula, 2020). Karyawan yang tidak dapat mengelola emosinya akibat ketidakmampuan mengenali emosi dirinya sendiri dan orang lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat gambaran terkait *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) berdasarkan kesadaran diri, pengaturan diri, optimis, mengenali emosi orang lain, dan keterampilan sosial (Goleman, 2020) . pada PT. Kreasi Kotak Megah maka dilakukan pra- survey terhadap 30 karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.3:

Tabel 1.3 Perolehan Pra-Survey *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional) pada PT.KREASI KOTAK MEGAH

NO.	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Saya mampu mengenali emosi diri saya.	33 %	67 %
2.	Saya dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan yang saya miliki.	53 %	47 %
3.	Sifat atau kepribadian yang saya miliki membuat saya dapat dipercaya oleh rekan kerja dalam tugas.	57 %	43 %
4.	Mengontrol dan mengendalikan pada	40 %	60 %

	kondisi dan situasi apapun.		
5.	Saya selalu memiliki sikap optimis untuk meraih tujuan yang saya inginkan.	53 %	47 %
6.	Tidak mudah Putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja.	57 %	43 %
7.	Saat rekan kerja terkena musibah, saya dapat merasakan apa yang rekan kerja saya rasakan.	33 %	67 %
8.	Mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah.	40 %	60 %
9.	Saya mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal.	37 %	63 %
10.	Ketika rekan kerja berbicara saya menjadi pendengar yang baik dan memberikan respon yang tepat.	43 %	57 %

Sumber: Perolehan Hasil Pra-Survey

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey diatas yang digunakan untuk menilai *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) pada PT. Kreasi Kotak Megah ke negatif. Indikator tertinggi dalam menilai kecerdasan emosional pada karyawan PT.

Kreasi Kotak Megah, yaitu di pernyataan, “Saya mampu mengenali emosi diri saya dan Saat rekan kerja terkena musibah, saya dapat merasakan apa yang rekan kerja saya rasakan.” sebanyak 67% mengatakan tidak, disusul oleh pertanyaan, “Saya mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal.” sebanyak 63% karyawan mengatakan tidak. Di kutip dari pernyataan (Goleman, 2020) kecerdasan emosional memiliki kesadaran diri, pengaturan diri, optimis, mengenali emosi orang lain, dan keterampilan sosial tidak terpenuhi, dengan relevansi yang dapat dilihat pada hasil Pra-Survey dominan TIDAK yang artinya sumberdaya manusia pada perusahaan tidak memiliki secara optimal kesadaran diri, pengaturan diri, optimis, mengenali emosi orang lain, dan keterampilan sosial yang mengakibatkan hasil kinerja tidak sesuai.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (S. Manik & Megawati, 2019). Budaya organisasi merupakan faktor yang memiliki peran cukup penting bagi keberlangsungan organisasi. Salah satu fungsi budaya organisasi yaitu sebagai pedoman kerja bagi karyawan. Dengan adanya budaya organisasi sebagai pedoman maka budaya organisasi dapat menjadi perekat hubungan antara sesama karyawan, dan sebagai pemberi aura positif untuk kelancaran kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka salah satu faktor penting yang perlu menjadi perhatian adalah persoalan budaya organisasi. Sekalipun karyawan tersebut mampu memperlihatkan kinerja yang baik, tetapi jika tidak mampu menjaga perilaku sesuai dengan yang diyakini oleh perusahaan, maka

karyawan tersebut tetap tidak dianggap sebagai cerminan karyawan yang berkinerja baik (Nuryadin & Irfan, 2022).

Untuk melihat gambaran terkait *Organization Culture* (budaya organisasi) berdasarkan inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko, pengawasan, management support, dan pola komunikasi (Wibowo dalam Darmawati, 2022) pada PT. Kreasi Kotak Megah maka dilakukan pra- survey terhadap 30 karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.4 :

Tabel 1.4 Perolehan Pra-Survey *Organization Culture* (Budaya Organisasi) pada PT.KREASI KOTAK MEGAH

NO.	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Karyawan menyelesaikan tugas yang terdapat hambatan dengan inisiatif sendiri.	57 %	43 %
2.	Karyawan berusaha mengeluarkan pendapat jika perusahaan terkena masalah.	37 %	63 %
3.	Perusahaan mengajak karyawan untuk membantu perencanaan perusahaan.	40 %	60 %
4.	Perusahaan mengadakan pelatihan kerja untuk karyawan.	47 %	53 %
5.	Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan.	53 %	47 %
6.	Perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.	57 %	43 %

7.	Manajer memperhatikan kepentingan karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	47 %	53 %
8.	Manajer memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.	40 %	60 %
9.	Komunikasi atasan dan bawahan selalu terjalin dengan baik.	43 %	57 %
10.	Komunikasi antar bawahan dengan bawahan selalu terjalin dengan baik.	53 %	47 %

Sumber: Perolehan Hasil Pra-Survey

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey diatas yang digunakan untuk menilai *organization culture* (budaya organisasi) pada PT. Kreasi Kotak Megah ke negatif. Indikator tertinggi dalam menilai budaya organisasi pada karyawan PT.Kreasi Kotak Megah, yaitu di pernyataan, “Karyawan berusaha mengeluarkan pendapat jika perusahaan terkena masalah.” sebanyak 63% mengatakan tidak, disusul oleh pertanyaan, “Perusahaan mengajak karyawan untuk membantu perencanaan perusahaan dan Manajer memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.” sebanyak 60% karyawan mengatakan tidak. Di kutip dari pernyataan Wibowo dalam (Darmawati, 2022) budaya organisasi memiliki inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko, pengawasan, management support, dan pola komunikasi tidak terpenuhi, dengan relevansi yang dapat dilihat pada hasil Pra-Survey dominan TIDAK yang artinya budaya organisasi pada perusahaan tidak dimiliki secara optimal sesuai inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko,

pengawasan, management support, dan pola komunikasi yang mengakibatkan hasil kinerja tidak sesuai.

Selain fenomena penelitian ini dilakukan karna adanya research gap antara penelitian-penelitian sebelumnya. *Quality Human Resources* (Kualitas sumber daya manusia) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan penelitian (Heliyani et al. 2017) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Amaliyyah et al. 2017) menunjukkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) (Sari & Frinaldi, 2022). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerja sama) dengan orang lain (Idrus, 2020).

Kecerdasan emosional juga dituntut digunakan dalam situasi situasi tugas yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang biasanya didasarkan pada pengalaman (Marga, 2016), dan disini dari penelitian-penelitian terdahulu peneliti juga menemukan perbedaan-perbedaan hasil penelitian yaitu, menurut (Millah, 2023) kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan, menurut (Alji Nurhuda & Irfani, 2023) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga *organization culture* (budaya organisasi) (Metriana & Irwansyah, 2017). Budaya organisasi

merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya, adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja (Rivai, 2020), dan dari hasil penelitian terdahulu peneliti menemukan hasil yang berbeda yaitu yang pertama menurut (Yandri & Aziz, 2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun menurut (Dwi Jemiyanto, 2018) menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang terjadi di Kantor PT. Kreasi Kotak Megah mempengaruhi kinerja yang telah diuraikan diatas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkannya dalam proposal dengan judul " Pengaruh *Quality Of Human Resources, Emotional Intelligence* Dan *Organization Culture* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kreasi Kotak Megah"

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan berikut dapat diidentifikasi berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan :

1. Masih ditemukannya kinerja karyawan PT. Kreasi Kotak Megah yang tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya.
2. Masih ditemukannya karyawan dengan pemahaman serta kelancaran pengendalian teknologi tidak selalu benar sehingga mengganggu proses pekerjaannya.

3. Terdapat karyawan yang tidak dapat mengenali emosi diri, tidak dapat emosi emosi setiap saat dan kepekaan terhadap rekan kerja sehingga berdampak pada proses dalam melakukan pekerjaannya.
4. Rendahnya inisiatif karyawan terhadap keadaan perusahaan, minim ajakan dalam penyampaian pendapat karyawan untuk perencanaan perusahaan dan motivasi manager tidak terealisasi dengan sempurna sehingga berdampak pada kinerja karyawan tidak optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan dengan tujuan agar pembahasan dalam penelitian tidak meluas dan menghindari kesalahan persepsi serta mengingat keterbatasan penulis, maka perlu dilakukan pembatasan masalah antara lain: Pengaruh *Quality Of Human Resources, Emotional Intelligence* Dan *Organization Culture* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kreasi Kotak Megah.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *quality human resources* terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Kotak Megah?
2. Apakah terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Kotak Megah?

3. Apakah terdapat pengaruh *organization culture* terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Kotak Megah?
4. Apakah terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap *organization culture* PT. Kreasi Kotak megah
5. Apakah terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Kotak Megah yang di mediasi *organization culture*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang berkaitan dengan kualitas sumberdaya manusia, kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat lebih memperhatikan bagaimana pengaruh kualitas sumberdaya manusia, kecerdasan emosional dan budaya organisasi pada perusahaan terhadap kinerja karyawan.

3. Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber pustaka yang berguna tentang studi ilmu manajemen, terutama tentang bidang manajemen sumberdaya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu pihak lain mendapatkan informasi dan menggunakannya sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian berikutnya.



THE *Character Building*
UNIVERSITY