

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan pokok/asset yang sangat penting bagi sebuah organisasi perusahaan dalam menjalankan kegiatan maupun pertukaran roda produksi . Dalam kegiatan operasionalnya sumber daya manusia dianggap sangat penting karena mempunyai kegunaan sebagai faktor penggerak dan produksi yang berupa keuangan, bahan baku, teknologi, dan metode sehingga dapat memaksimalkan sumber daya alam yang melimpah agar bisa dikerjakan secara optimal. Selain itu tiap-tiap individu dalam sebuah perusahaan memiliki tujuan, ambisi, dan aspirasi yang berlainan, maka penting bagi karyawan untuk dibina agar sasaran dari tiap-tiap mereka mampu dikonsolidasikan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga seperti resep untuk kesuksesan perusahaan dan sebagai kekayaan yang patut diorganisir, dijaga dan dirawat. Oleh sebab itu, karyawan bukan hanya dipakai untuk dieksploitasi supaya kehadirannya mengerahkan upaya untuk mendapatkan kontribusi besar untuk organisasi/perusahaan.

Perusahaan mesti mempunyai karyawan yang berpendidikan dan memiliki kecakapan tinggi dengan upaya untuk mengoperasikan perusahaan semaksimal mungkin supaya kinerja karyawan berkembang dan kegiatan manajemen beroperasi dengan baik. Kinerja bermamfaat untuk suatu perusahaan agar mengetahui nilai dari

setiap kinerja, daya serap kerja, dan kurun waktu yang digunakam oleh para karyawan untuk bekerja, dan karyawan juga biasanya melalui masa kemerosotan kinerja sewaktu melakukan tugas. Kemerosotan kinerja karyawan kelihatan dari tidak berhasilnya pencapaian tujuan perusahaan yang sudah diterapkan sebelumnya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya (**Mutaqien, 2019**). Kinerja karyawan amat sangat dibutuhkan, karena dengan kinerja ini tentunya nanti akan dilihat sejauh mana penguasaan karyawan selama melakukan tugas yang diberikan perusahaan padanya. Oleh karena itu, dibutuhkan tolak ukur yang jelas dan terukur secara bersamaan yang diterapkan sebagai referensi menurut (**Mutaqien, 2019**).

Promosi kanaikan kinerja karyawan tentu akan mendukung kesuksesan untuk perusahaan agar mampu mengendalikan situasi dalam saingan lingkungan bisnis yang tidak stabil saat ini (**Akimas, 2016**). Hal ini menunjukkan bahwa peusahaan tersebut perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan mereka yang bisa jadi merupakan tantangan serius karena kesuksesan guna memperoleh sasatan dan keberhasilan perusahaan terkait pada kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Faktor penting untuk mencapai prefensi bagi karyawan meningkatkan kinerja yaitu dengan membentuk keterampilan motivasi diri sendiri, mengalahkan rasa frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatasi rasa simpati yang berlebihan, dan keterampilan kerja sama/musyawarah. Hal-hal tersebut mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengatasi emosinya yang disebut dengan kecerdasan emosional. Untuk

memperoleh keberhasilan dalam dunia kerja bukan hanya kekuatan psikologis saja yang diperlukan tapi kemampuan emosional. Pimpinan dan manajer perusahaan mengupayakan untuk lebih memperhatikan dalam membina kecerdasan emosional karyawan karena itu bisa menghasilkan kesuksesan dalam mengelola kinerja sumber daya manusia untuk jangka waktu yang panjang.

(**Mutaqien, 2019**) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan adalah dampak yang dibawa oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Kecerdasan emosional yaitu keterampilan karyawan mengontrol, memanfaatkan, maupun mengutarakan emosi melalui upaya yang mampu mewujudkan suasana hati yang baik bagi karyawan. Jika karyawan mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang dibawah rata-rata/rendah, maka karyawan tersebut tentunya sulit untuk mendapatkan cara melawan terjadinya stress kerja. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi maka mereka mampu mengendalikan stress dan menemukan cara yang tepat menghadapi stress kerja. Kecerdasan emosional mampu mendukung karyawan mengkolaborasikan karakternya dengan sikap dan mental yang kuat. Hal ini disebabkan karena, berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam pekerjaan karena faktor kecerdasan emosional. Banyak contoh di sekeliling kita yang membuktikan kalau kebanyakan orang yang mempunyai kecerdasan tinggi dan memperoleh gelar tinggi bisa mendapatkan pekerjaan yang mereka impikan ataupun pekerjaan yang sukses dan sesuai dengan gelarnya.

Kinerja diwajibkan pada setiap karyawan yang telah melakukan pelatihan emosional dan intelektual akan mencegah berbagai macam hal yang dapat memicu stres kerja. Oleh karena itu, perusahaan berharap untuk setiap karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional dan intelektual yang tinggi sebagai upaya mengurangi stress kerja, kinerja yang dimiliki akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan menggunakan alat/mesin kantor atau pikirannya, sehingga dapat meningkatkan kecerdasan kerja, baik itu kecerdasan emosional maupun intelektual.

Menurut (**Pratama, 2019**), berpendapat bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional maka orang tersebut dapat mengetahui bagaimana perasaan dirinya sendiri serta perasaan orang lain disekitarnya. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan memanfaatkan kemampuannya dalam memahami perasaan tersebut untuk mengendalikan pikirannya dalam bertindak agar tidak mengecewakan ataupun merugikan orang lain (**Pratama, 2019**).

Individu dengan kecerdasan emosional cenderung akan lebih bijak. Kecerdasan emosional membolehkan seorang karyawan untuk mengkolaborasi antara keuletan, gagasan, kepercayaan diri dan keterampilan untuk bersosialisasi dimana itu semua merupakan bentuk dari kecerdasan hati (**Pratama, 2019**). Pada masa kini sudah banyaknya individu yang berpendidikan tinggi akan tetapi profesinya terhalang atau yang buruknya tereliminasi oleh dampak minimnya kecerdasan emosional individu tersebut. Kecerdasan emosional juga bisa mengasah keterampilan

karyawan untuk mengendalikan perasaan, mendorong diri kearah yang lebih baik, kuat hati untuk menahan dampak kegagalan yang berujung frustrasi, mampu memperhatikan desakan dan Manahan dorongan kepuasan sesaat. Kemampuan ini bisa membantu karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan ataupun cita-citanya.

(**Mutaqien, 2019**) menyatakan kecerdasan intelektual yaitu keahlian yang dibutuhkan sebagai cara untuk melakukan kegiatan psikis, bernalar, berpendapat, dan memecahkan masalah. Contoh kegiatan berupa tes IQ, dilaksanakan untuk mengetahui atau mendapatkan hasil dari kemampuan intelektual umum seseorang.

Kecerdasan intelektual atau disebut dengan Intelligence Quotient (IQ) akan mampu memprediksi seberapa mampu seorang individu belajar (**Sarah, 2018**). Intelegensi berasal dari kata intelegence yang berarti menyatukan. Seseorang bisa dikelompokkan sebagai individu yang cerdas, apabila memiliki kecakapan berfikir ideal secara benar dan tepat.

Menurut (**Fitriano, 2020**) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu gejala fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis. Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda. Gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan.

Kinerja karyawan bisa jadi dipengaruhi oleh stress kerja, karena stress kerja pasti dialami oleh beberapa karyawan di perusahaan manapun. Stress kerja biasanya terjadi karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu ditentukan, apalagi teruama pekerja yang harus mengalami lembur setiap hari karena banyak tugas yang dikerjakan dan waktu yang diberikan atasan tidak banyak.

Menurut (**Mutaqien, 2019**) di Amerika Serikat ditemukan survei sebanyak 27% karyawan yang mengalami stress kerja, karyawan ini terlihat malas menyelesaikan tugas, kurangnya efesiensi dan efektifitas kerja, dan kurang kreatif selama kegiatan kerja. Masalah stress kerja juga bisa jadi karena faktor keluarga, seperti pertengkaran dalam rumah tangga, maupun keadaan finansial.

Penelitian dari (**Halim, 2020**) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional karyawan didukung oleh beberapa faktor seperti faktor psikologis karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kesadaran diri akan kemampuan diri, kemampuan untuk mengendalikan emosi dan beradaptasi, kemampuan memotiviasi diri dan bersikap optimis, kemampuan memahami perasaan orang lain, dan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Hal tersebut akan mengkoordinasikan diri karyawan agar mampu berperilaku secara efektif. Faktor lainnya adalah kebiasaan, dengan selalu berperilaku secara efektif akan membuat karyawan menjadi terbiasa melakukannya.

Penelitian (**Pratama, 2019**) menemukan kecerdasan intelektual atau inteligensi adalah bagaimana individu menyesuaikan diri dengan keadaan yang terus

berubah serta memiliki kerumitan yang tinggi dan juga seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual mampu untuk mengendalikan pikirannya dan juga tindakannya dengan lebih rasional atau memiliki pemikiran atas pertimbangan dari tindakan yang dilakukannya.

Hasil penelitian(Mutaqien, 2019) yang menyebutkan dampak kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap stres kerja dan kinerja. Namun hasil penelitian hanya meneliti kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara parsial atau sebagian. Masih jarang penelitian yang melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap stres kerja dan kinerja secara bersamaan. Hal ini yang menyebabkan celah sehingga bisa dilakukannya penelitian kembali. Sedangkan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja tentunya akan dirasakan atau dihadapi oleh setiap karyawan maupun karena beban kerja yang terlalu berat atau lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan karyawan tersebut. Beban kerja serta tuntutan kerja yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dapat menimbulkan tekanan terhadap karyawan.

Umi Ardiningsih mengatakan dalam artikelnya (21/5/2015) bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan

menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Hal tersebut menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, apabila karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover) **(Septian, 2016)**.

Hasil penelitian **(Septian, 2016)** terdapat beberapa fenomena mengenai tingkat stress kerja di PT.PLN. penelitian ini mengkaji mengenai stres karyawan di PT PLN (Persero) yang tingkat stresnya dalam taraf cukup tinggi, diberikannya tugas untuk melaksanakan pekerjaan usaha penunjang tenaga listrik. Serta jam kerja yang sering tidak menentu ditambah bila terjadi kerusakan pada penyaluran listrik, karyawan harus siap siaga selama 24 jam untuk memperbaiki. Dalam menjalankan usahanya, PT PLN (Persero) terdiri dari beberapa proses bisnis inti yang dibagi menjadi 3 unit bisnis yaitu unit bisnis pembangkitan, unit bisnis penyaluran dan unit bisnis distribusi. Dari latar belakang tersebut stress kerja maupun kinerja karyawan merupakan dua hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh organisasi maupun perusahaan. Karena jika tingkat stress tinggi maka berpotensi besar timbulnya kinerja yang menurun.

Fenomen lain dapat dilihat **(Septian, 2016)** mengambil 10 responden dari karyawan PT.PLN (persero) Rayon Ujung Berung di berbagai level, dan hasilnya 7 responden menjawab kebosanan/ketidakpuasan, 9 responden merasakan kecemasan

kerja, 10 responden menjawab bahwa mereka memiliki beban kerja berlebihan, 6 responden merasa terdesak oleh waktu kerja, 7 responden memiliki konflik pribadi dengan karyawan lain, dan 6 responden merasakan frustrasi.

PT. Fachri Purna Graha berdiri sejak 07 September 2015 berdasarkan Akte Notaris No. 01 Tanggal 07 September 2015 oleh Muhammad Ahyar Prawira, SH. PT. Fachri Purna Graha adalah perusahaan swasta nasional Indonesia yang bergerak pada pelayanan jasa konstruksi elektrikal mekanikal, leveransir, pengadaan barang perdagangan dan jasa (Electrical Mechanical Contractor, Supplier & Trading) sejak tahun 2015 yang telah ikut berperan aktif sebagai mitra pemerintah maupun swasta dalam program pembangunan Nasional dan juga bekerja sama dengan PLN. Sesuai dengan Visi perusahaan “ Menjadi yang terbaik dalam profesionalisme Kerja”. PT. Fachri Purna Graha menerapkan kualitas yang baik dan bermutu tinggi dalam peningkatan profesionalisme kerja dengan penerapan Management Sumber Daya (Resouces Planning) yang dimiliki untuk mengikuti perkembangan dan persaingan dunia konstruksi serta pengadaan barang dan jasa.

PT. Fachri Purna Graha memfokuskan Jasa Konstruksi Elektrikal dan Mekanikal pada klasifikasi sub bidang, Instalasi pemanfaatan Tenaga Listrik Tegangan Menengah dan Tegangan Rendah. Sementara untuk usaha perdagangan dan pengadaan barang memfokuskan pada supplier Barang Mekanikal Elektrikal. Untuk mendukung program kerja PT. Fachri Purna Graha didukung oleh tenaga ahli yang berpengalaman dalam bidangnya masing-masing. Dengan Misi “ Memberikan

pelayanan mutu dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan” PT. Fachri Purna Graha telah berkembang dengan sarana dan prasarana pendukung mulai dari kantor, peralatan, keuangan, dan pembinaan & Sertifikat personil yang kuat dan terencana dengan baik. Hal ini tidak lepas dari komitmen yang kuat pemilik, manajemen, staff, dan mitra kerja yang terjalin dengan baik sampai saat ini.

Tabel 1.1
Data Karyawan, Jabatan Dan Masa Lama Kerja PT Fachri PurnaGraha

No	Nama Karyawan	Jabatan	Masa Lama Kerja
1	Andre firmanto	Teknisi	7 Thn
2	Maryusli Wirman	Teknisi	7 Thn
3	Masriyanto Purwansyah	Teknisi	7 Thn
4	Wilmai Efendi	Teknisi	7 Thn
5	Peri Truk	Teknisi	7 Thn
6	Artos Saldi	Teknisi	7 Thn
7	Donal	Teknisi	4 Thn
8	Arlewis	Teknisi	7 Thn
9	Afriyanto	pekerja	4 Thn
10	Ramadhani	pekerja	3 Thn
11	Deri Gustiar	Teknisi	7 Thn
12	Jonsa Putra	pekerja	3 Thn
13	Edi Gunawan	Teknisi	7 Thn
14	Afriko Chandra	pekerja	2 Thn
15	Sambirin	pekerja	5 Thn
16	Syafrizon	pekerja	5 Thn
17	Agusrianto	pekerja	5 Thn
18	Amril	Teknisi	7 Thn
19	Agustin	Teknisi	7 Thn
20	Rendi Zuhairansyah	pekerja	4 Thn
21	Edo Kurnia Putra	pekerja	2 Thn
22	Zuliadi	pekerja	2 Thn
23	Afdon	pekerja	2 Thn
24	Ahmad Rido	pekerja	3 Thn
25	Refly Ananda	pekerja	2 Thn

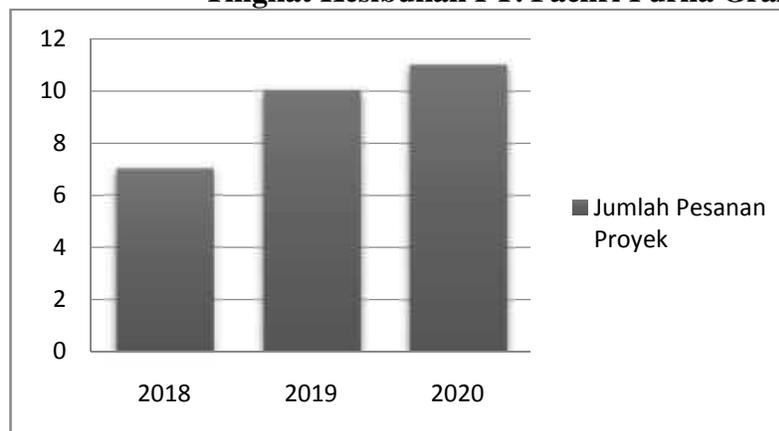
26	Rifka Sandra	pekerja	2 Thn
27	Tarmizi Lubiz	pekerja	3 Thn
28	Saktison	pekerja	2 Thn
29	Hamdani	pekerja	1 Thn
30	Sarman	pekerja	1 Thn
31	Thomas Alpaedison	pekerja	1 Thn
32	Feby Riwayat Sofrizon	pekerja	1 Thn
33	Ujeng	pekerja	2 Thn
34	Riki Suryadi	pekerja	2 Thn
35	Rahmad Rezki	pekerja	3 Thn
36	Handrianto	pekerja	2 Thn
37	Dasrizal	pekerja	2 Thn
38	Eko Depri	pekerja	1 Thn
39	Bulkhaini	pekerja	2 Thn
40	Ari Putra	pekerja	1 Thn
41	Untung Senopati	pekerja	7 Thn
42	Aji	pekerja	1 Thn
43	jafri	pekerja	1 Thn

(Sumber : Fachri Purna Graha)

Dari data karyawan diatas dapat dilihat masa lama kerja karyawan PT. Fachri Purna Graha bervariasi dengan masa kerja 7 tahun jumlah karyawannya sebanyak 12 karyawan, 5 tahun sebanyak 3 orang ,4 tahun sebanyak 3 orang, 3 tahun sebanyak 5 orang, 2 tahun sebanyak 12orang, 1 tahun 8 orang. Dari data yang dipaparkan di atas bahwa terlihat ada karyawan bekerja pada PT. Fachri Purna Graha lebih dari 3 tahun yang seharusnya kinerja yang dilakukan karyawan seharusnya lebih baik dan lebih produktif. Sedangkan pengalaman kerja karyawan masih banyak yang bekerja yang belum terlalu lama berkisaran antara 1 sampai 2 tahun, yang membuat belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Kinerja pada PT. Fachri Purna Graha masih lebih rendah daripada PT.PLN yang lainnya secara umum. Hal ini dapat dilihat dari grafik tingkat jumlah proyek pertahun di perusahaan seperti pada gambar 1.1 :

Gambar 1.1
Tingkat Kesibukan PT. Fachri Purna Graha



(Sumber : PT. Fachri Purna Putra)

Fenomena dapat dilihat dari gambar 1.1 dan juga wawancara dengan pimpinan PT. Fachri Purna Graha bahwa karena meningkatnya pesanan pertahunnya maka kesibukan karyawan juga akan meningkat. Tapi dari wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan diketahui bahwa kinerja para karyawan menurun setiap tahunnya. Karena proyek yang dikerjakan banyak dan harus diselesaikan tepat waktu menyebabkan karyawan merasakan tekanan meningkat setiap tahunnya, akibatnya karyawan tersebut mudah marah, mudah kehilangan rasional dan juga banyak melakukan kesalahan dalam bekerja yang membuat pekerjaan bukannya cepat selesai malah makin tertunda. Apalagi di perusahaan banyak karyawan yang masih baru dan kurang pelatihan dan keterampilan yang malah tambah menunda selesainya pekerjaan jadi karyawan harus rela bekerja lembur

agar proyek selesai pada waktu yang diminta pelanggan. Serta jam kerja yang sering tidak menentu ditambah bila terjadi kerusakan pada penyaluran listrik, karyawan harus siap siaga selama 24 jam untuk memperbaiki.

Terdapat keadaan yang bisa membuat kinerja seorang individu menurun, misalnya yaitu stress kerja berawal dari segi kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektualnya. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Fachri Purna Graha Padang”**

1.2 Batasan Masalah

Dari penjabaran latar belakang diatas maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh kecerdasan emosional dan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening di PT. Fachri Purna Graha Padang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja pada PT. Fachri Purna Graha?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap stress kerja pada PT. Fachri Purna Graha?

3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Fachri Purna Graha?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Fachri Purna Graha?
5. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fachri Purna Graha?
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT. Fachri Purna Graha?
7. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT. Fachri Purna Graha?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja pada PT. Fachri Purna Graha.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual terhadap stress kerja pada PT. Fachri Purna Graha.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Fachri Purna Graha.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Fachri Purna Graha.

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fachri Purna Graha.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT. Fachri Purna Graha.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT. Fachri Purna Graha.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Peneliti
 - a. Memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung ataupun di lapangan.
 - b. Memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai pentingnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada sebuah instansi atau perusahaan serta dapat menerapkanya di dunia kerja.
2. Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pembaharuan program untuk kemajuan perusahaan.

3. Masyarakat

Sabagai sarana informasi tentang pentingnya pemanfaatan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dengan stress kerja sebagai variable intervening terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat menerapkan di dunia pekerjaan juga wawasan dalam bidang manajemen pemasaran.

4. Akademisi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami manajemen pemasaran.