Perkembangan teknologi perkebunan dan manufaktur yang semakin cepat dan modern Temasek mulai digunakannya teknologi digital didalamnya, memaksa perusahaan untuk bisa beradaptasi secara cepat agar tidak tertinggal bersaing dengan perusahaan lainnya. Berkembangnya teknologi ini juga harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang handal agar penerapannya menjadi lebih efisien dan efektif. Oleh karenanya perusahaan juga terus melakukan upaya pengembangan sumber daya manusianya agar memiliki kemampuan dan daya saing yang tinggi.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kompetensi strategis yang dimilikinya menjadi semakin penting bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan dalam pengelolaan bisnisnya. Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui peran Manajemen SDM, perekrutan dilakukan, manusia dipilih, dialokasikan, dan diatur berdasarkan variasi keterampilan dan kriteria pekerjaan, untuk kemudian memanfaatkan dan memaksimalkan kinerja mereka. Para pegawai atau karyawan adalah salah satu aset penting dalam organisasi. Untuk mengelola berbagai macam orang yang bekerja dalam suatu organisasi di dunia bisnis yang kompleks saat ini, maka dipandang penting untuk menerapkan sistem ilmiah dan praktis, adaptif dan inovatif dalam mengelola pegawai sesuai tuntutan yang terus terbarukan. Dengan kata lain peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Berbagai masalah yang berkaitan dengan kinerja merupakan sesuatu yang selalu dihadapi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memberikan perhatian yang cukup besar dalam pengelolaan kinerja, karena berdampak pada stabilitas keberlanjutan usaha. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang ditetapkan (Wilson Bangun, 2021). Dalam perspektifnya, kinerja tidak hanya melibatkan pencapaian target kuantitatif tetapi juga aspek kualitatif, seperti efisiensi, produktifitas, dan kontribusi terhadap pengembangan organisasi atau Masyarakat.

Menurut Robbins et al (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pengertian tersebut, tampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mengelola kinerja agar dapat berjalan dengan baik tentunya harus melalui tahapan yang tepat dan terstruktur sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat pada indikator kinerja karyawan berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Proses pengelolaan kinerja karyawan sehingga menghasilkan keluaran yang baik sesuai harapan harus pula didukung dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Great Giant Pineapple yang berlokasi di Jl. Terbanggi Besar km. 77 Terbanggi Besar – Lampung Tengah.  PT. Great Giant Pineapple saat ini merupakan sebuah perusahaan Perkebunan dan manufaktur pengolahan nanas terbesar didunia. PT Great Giant Pineapple (GGP) didirikan pada 14 Mei 1979 sebagai perusahaan perseroan terbatas dan penanaman modal dalam negeri (PDMN).

Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Gunung Sewu Group dan bergerak di bidang perkebunan dan produksi nanas kalengan. Memiliki lahan Perkebunan nanas sekitar 32.000 Ha, dimana sebagian lahannya mulai dialokasikan untuk ditanami pisang dan jambu kristal. Perusahaan ini memperkerjakan sekitar 15.000 orang karyawan, dimana jumlah karyawan terbanyak berada di divisi operasional Perkebunan dan Pabrik.

Dengan melihat besarnya organisasi diperusahaan ini, maka penulis memilih fokus penelitian pada area Divisi pada Divisi HR & GA yaitu di Sub Divisi General Affair. Sub Divisi General Affair dan khusus pada karyawan tetap dengan level pelaksana.

Sub Divisi General Affair memiliki karyawan dengan jumlah 196 orang yang terinci dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Karyawan General Affairs PT. Great Giant Pineapple Tahun 2024**

| **Divisi** | **Jabatan** | **Jumlah Karyawan** | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **PKWTT** | **PKWT** | **Outsource** |
| General Affairs | Sub Division Head | - | 1 | - |
| | Dept. Head | - | - | - |
| | Sub Dept. Head | 4 | - | - |
| | Officer | 3 | - | - |
| | Kasie / Staff | 11 | - | - |
| | Administrasi | 6 | - | 1 |
| | Koordinator | 17 | - | - |
| | Pelaksana | 25 | 108 | 20 |
| | SUB TOTAL | **66** | **109** | **21** |
| | TOTAL | **196** | | |

***Sumber: Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple***

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan Sub Divisi PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah berjumlah 196 orang, yang terdiri dari 66 orang karyawan dengan status Karyawan Tetap atau disebut PKWTT (Pekerja Waktu Tidak Tertentu), 109 orang karyawan dengan status Karyawan Kontrak atau disebut PKWT (Pekerja Waktu Tertentu) serta 21 orang karyawan *Outsourcing* atau tenaga kerja yang disediakan pihak ketiga yang menerima pengalihan pekerjaan dari PT. Great Giant Pineapple. Masing-masing karyawan menempati posisi kerja sesuai tingkatan jabatan, kemampuan dan keahliannya serta memiliki tanggung jawab sesuai level pekerjaannya..

Unit-unit kerja di PT. Great Giant Pineapple dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya masing-masing dilakukan secara profesional serta saling bersinergi. Untuk mengukur apakah hasil pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang ditetapkan dan diharapkan oleh Perusahaan, maka pihak Manajemen Perusahaan berupaya melakukan penilaian kinerja karyawan termasuk juga penilaian kinerja karyawan di Sub Divisi General Affair.

Dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan di Perusahaan PT. Great Giant Pineapple menggunakan format KPI (*Key Performance Indicator*), dimana pengukurannya terbagi dalam tiga aspek yaitu Evaluasi Performa Kuantitatif, Evaluasi Performa Kualitatif dan Evaluasi Kesesuaian Kompetensi. Evaluasi Performa Kuantitatif adalah pengukuran pencapaian kerja karyawan berdasarkan standar KPI yang ditetapkan oleh Departemen kerjanya. Untuk Evaluasi Performa Kualitatif adalah pengukuran pencapaian perilaku kerja seorang karyawan sesuai standar perilaku yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Sedangkan Evaluasi Kesesuaian Kompetensi adalah penilaian terhadap kondisi kemajuan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan kompetensi di tempat kerjanya.

Kriteria penilaian untuk pengukuran kinerja karawan di Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple dapat digambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2**

**Standar Kriteria PenilaianKinerja Karyawan di Sub Divisi General Affairs PT. Great Giant Pineapple**

| No | Kemampuan yang dinilai | Keterangan |
|---|---|---|
| **I** | **Performa Kuantitatif** | |
| | 1. Pengelolaan Budget Operasional | Kriteria Nilai:<br>< 70% = Jelek<br>70% - 79% = Kurang<br>80% - 89% = Cukup<br>90% - 98% = Baik<br>> 98% = Baik Sekali |
| | 2. Pemenuhan Rencana Kerja | |
| | 3. Penyelesaian Order Kerja | |
| | 4. Administrasi Kerja | |
| | 5. Laporan Kerja | |
| **II** | **Performa Kualitatif** | |
| | 1. Governace (Etika dalam bekerja) | Kriteria Nilai:<br>1 = Tidak Memuaskan<br>2 = Perlu Pengembangan<br>3 = Memenuhi Harapan<br>4 = Melebihi Harapan<br>5 = Secara Signifikan Melebihi Harapan |
| | 2. Realibility (Keandalan) | |
| | 3. Excellent (Perbaikan berkesinambungan) | |
| | 4. Agile (Adaptif pada perubahan) | |
| | 5. Team Work (Kolaborasi Kerja) | |
| **III** | **Kesesuaian Kompetensi** | Keterangan Evaluasi:<br>- Tidak Sesuai<br>- Sesuai |
| | 1. Kompetensi Non Teknis | |
| | 2. Kompetensi Teknis | |

***Sumber: Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple tahun 2023***

Pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan kriteria penilaian sesuai tabel 1.2 secara keseluruhan dilakukan dalam rentang waktu penilaian kinerja satu tahun atau penilaian tahunan. Hasil penilaian yang diperoleh akan dihitung menggunakan indeks pengukuran yang ditetapkan Perusahaan dengan rincian nilai *key performance index* (KPI) sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Nilai Indeks Kinerja**

| Nilai | Deskripsi | Keterangan |
|---|---|---|
| A | *Excellent* | Menjadi Role Model |
| B+ | *Above Expectations* | Melebihi target standar pencapaian |
| B | *Meet Expectations* | Target standar pencapaian KPI |
| C | *Development Needed* | Butuh perbaikan/ pengembangan |
| K | *Bad* | Butuh penanganan khusus |

***Sumber: Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple tahun 2023***

Pada penelitian ini, penulis ingin lebih fokus mengamati pencapaian kinerja karyawan pelaksana yang berstatus karyawan tetap di Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple. Hal ini juga berkaitan dengan izin akses data pendukung yang diperbolehkan oleh Perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja karyawan pelaksana di Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple pada tahun 2023 sesuai kriteria peniliaian dapat dikatakan secara rata-rata sudah dikategorikan cukup baik.

**Gambar 1.1 Pencapaian KPI Karyawan Pelaksana General Affair PT. Great Giant Pineapple tahun 2023**

Dari grafik pencapaian, terlihat bahwa 58,3% karyawan (28 orang dengan nilai B) mencapai target standar pencapaian KPI dan bahkan ada 16,6% karyawan (4 orang dengan nilai B+ dan 4 orang dengan nilai A) melebihi target. Namun masih terdapat 25% karyawan (8 orang dengan nilai C dan 4 orang dengan nilai K) yang masih berada di bawah target standar pencapaian.

Dari hasil observasi peneliti ditemukan bahwa pencapaian terhadap target performa kuantitatif sudah baik, selaras dengan pencapaian target kerja bagian atau departemen. Hal ini disebabkan lebih mudahnya pemantauan hasil kerja karyawan, karena pemantauan pencapaian target kerja departemen dilakukan dalam rentang waktu yang lebih pendek sehingga perbaikan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan lebih tepat. Sehingga pencapaian kinerja karyawan bila dilihat dari segi waktu secara umum sudah cukup terkontrol. Pemantauan kinerja berkala secara konsisten dapat dilakukan dengan menggunakan sistem pemantauan berkala yang dilakukan oleh pimpinan di departemen sehingga cukup efektif dan lebih maksimal.

Sedangkan pencapaian performa kualitatif juga dapat dikatakan sudah baik, namun masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan hasil sesuai harapan. Walaupun untuk melakukan pemantauan terhadap pencapaian performa secara kualitatif ini sudah dilakukan beberapa kegiatan, seperti adanya pemberian arahan kerja (*briefing*) yang dilakukan setiap hari, pertemuan (*meeting*) mingguan, serta pemantauan hasil kerja dalam bentuk laporan kerja harian. Hal ini sepertinya lebih banyak dipengaruhi kondisi sikap dan perilaku karyawan yang sering berubah-ubah.

Dalam hal evaluasi kesesuaian kompetensi karyawan akan sangat tergantung pada persepsi dan penafsiran atasan terhadap kondisi kemampuan teknis karyawannya. Karyawan dianggap memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kerjanya apabila dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan kualitas baik dan waktu yang cepat. Kemampuan teknis ini akan terbentuk pada karyawan apabila dia melakukan pekerjaan yang relatif sama secara terus menerus dalam kurun waktu yang lama.

Sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa karyawan di Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple telah memiliki kemampuan teknis yang cukup sesuai dengan pekerjaannya, karena telah memiliki pengalaman bekerja yang cukup.

Iklim kerja yang cukup kondusif dimana standar prosedur kerja, fasilitas dan alat penunjang kerja, memungkinkan untuk pencapaian kinerja bisa dicapai dengan lebih mudah. Hal ini sebenarnya cukup membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun kondisi sebaliknya akan terjadi dengan cepat akibat berkurang atau hilangnya salah satu kondisi diatas seperti belum tersedia atau rusaknya alat penunjang kerja. Karyawan yang terbiasa dengan kondisi yang selalu ada dan tersedia membuat mereka lambat bahkan kurang memikirkan solusi penyelesaian untuk mengatasi kekurangan yang terjadi.

Komunikasi antara bawahan dan atasan di Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple sebenarnya sudah terjalin dengan baik. Saluran komunikasi tersedia dalam bentuk pertemuan atau rapat kecil secara rutin dan berkala, sehingga proses bertukar pikiran dan informasi terkait pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah. Kendala yang terkadang timbul adalah konukasi dengan departemen atau bagian lain sebagai pengguna (*user*) yang dilayani oleh Sub Divisi General Affair. Karena sebagian besar saluran komunikasi yang digunakan apabila mereka membutuhkan pelayanan adalah melalui *aplikasi on-line* atau *email*. Sementara tidak semua karyawan di Sub Divisi General Affair memiliki akses atau bahkan kemampuan untuk menggunakannya.

Banyak faktor–faktor yang mempengaruhi fenomena kinerja tersebut diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi, tetapi peneliti hanya ingin memfokuskan pada variabel faktor kecerdasan manusia yang terdiri dari Kecerdasan Intelektual atau *Intelligence Quotient* (IQ), Kecerdasan Emosional atau *Emotional Questient* (EQ) dan Kecerdasan Spiritual atau *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan di Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple.

Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi saja berupa dimensi inteligensi (IQ). Kesuksesan manusia dan juga kebahagiaannya, ternyata lebih terkait dengan beberapa jenis kecerdasan selain kecerdasan intelektual (IQ). Menurut hasil penelitian, setidaknya 75% kesuksesan manusia lebih ditentukan olehu kecerdasan emosionalnya (EQ) dan hanya 4% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya (IQ) (Iman, 2014).

Dalam pandangan psikologi Pendidikan, kecerdasan diartikan sebagai sebuah kemampuan mental menghadapi suatu persoalan. Ada tiga faktor utama yang berkaitan dengan kecerdasan pada diri seseorang, yaitu: *Judgement* (penilaian seseorang), *Comprehension* (pemahaman seseorang) dan *Reasoning* (penalaran seseorang). Salah seorang ahli psikolog bernama Suharsono (2017) berpendapat bahwa dalam perspektif psikologi, kecerdasan adalah sebuah kemampuan mental untuk merespon dan mengatasi persoalan masalah dari hal yang bersifat kuantitatif dan fenomenal.

Kecerdasan intelektual atau yang lebih dikenal dengan istilah IQ (*Intelligence Quotient*) adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dasar, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, daya tangkap, dan belajar. Oleh sebagian orang, konsep ini dijadikan tolak ukur kemampuan berpikir seseorang. Memiliki kecerdasan intelektual yang baik berdampak pada kemampuan seseorang berinteraksi dengan sekitarnya. Dengan kemampuan yang baik, seseorang akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan hal-hal baru, sehingga cenderung lebih cepat belajar dan beradaptasi.

Kecerdasan intelektual karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple terlihat pada kemampuan figur dan kemampuan verbalnya. Dimana kemampuan figur tercermin dari para pemimpin yang ada bisa menjadikan dirinya sebagai panutan dan dapat mengelola tim dengan baik. Sedangkan untuk kemampuan verbal bisa sangat mempengaruhi Perusahaan, karena jika kemampuan verbal karyawan kurang baik maka akan mepengaruhi citra Perusahaan.

Sebagai contoh, saat karyawan sedang melakukan rapat ataupun sosialisasi dengan pimpinan, mereka dituntut harus mengusai materi pekerjaan dengan cara penyampaian bahasa yang baik supaya pimpinan serta karyawan lainnya mengerti maksud dan tujuan dari materi yang disampaikan. Berbeda dengan kemampuan numerik karyawan di Sub Divisi General Affair, yang belum terlihat menonjol karena memang tidak banyak pekerjaan yang berhubungan dengan angka. Sehingga secara keseluruhan kecerdasan manusia pada karyawan Sub Divisi General Affair belum bisa dipastikan apakah memiliki pengaruh terhadap keberhasil kerja karyawan.

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri. Kecerdasan ini mencakup kecerdasan linear, matematik, dan logis sistematis. Kecerdasan ini menghasilkan pola pikir yang berdasarkan logika, tepat, akurat, dan dapat dipercaya. Orang dengan kecerdasan ini akan mampu memiliki analisis yang tajam dan memiliki kemampuan untuk menyusun strategi bisnis yang baik. Namun, kecerdasan intelektual tidak melibatkan emosi dalam memproses informasi.

Kecerdasan emosional menjadikan seseorang mampu mengelola emosi dan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain. Termasuk di antaranya kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi pribadi, dan kemampuan berinteraksi sosial. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu secara tepat mengelola ekspresi wajah seperti tersenyum cemberut, gembira dan sedih, serta mampu mengatur volume dan intonasi suara sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungan.

Kecerdasan emosianal karyawan di Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple dapat terlihat dari kemampuan melayani dengan cukup baik kebutuhan departemen atau bagian pengguna layanan. Kecerdasan Emosional berkaitan dengan kemampuan diri untuk dapat menerima, memberi penilaian, mengelola dan mengendalikan emosi yang ada pada diri seorang karyawan dan orang lain.

Pengendalian diri seorang karyawan yang mampu mengatur emosi diri dengan baik, itu akan membuat karyawan dapat mengendalikan pikirannya untuk tetap tenang dan fokus mengerjakan tugas kerjanya, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi atas kinerjanya serta mampu berfikir positif saat menghadapi permasalahaan yang terjadi dalam pekerjaannya. Namun hal yang cukup menarik perhatian serta perlu dibuktikan adalah apakah kecerdasan emosional ini mempengaruhi keberhasilan kerja karyawan di Sub Divisi General Affair. Karena jika dilihat beban kerja yang sangat besar terjadi karena besarnya permintaan pelayanan dari departemen atau bagian lain disamping beban kerja pokok bagi Sub Divisi General Affair.

Sedangkan kecerdasan spiritual merupakan kemampuan mengerti dan memberikan makna spiritual atas kehidupan seseorang, dengan memiliki kecerdasan spiritual yang baik, maka akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang akan di alami. Maka dari itu, kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan, yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (*Floreta - 2014*, n.d., p. 3).

Berbicara terkait kecerdasan spiritual karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple, bisa digambarkan secara umum sudah cukup baik karena karyawan rata-rata memiliki perilaku spiritual cukup tinggi terlihat dengan kegiatan beribadahnya saat di tempat kerja. Selain itu juga bentuk toleransi, saling percaya dan saling membantu antar rekan kerja. Kondisi ini yang perlu dibuktikan apakah mampu menyelaraskan kecerdasan dan kecerdasan emosional para karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal bagi Perusahaan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al*. (Ratnasari et al., 2020, p.1) bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan linguistik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mamangkey et al., 2018, p.1) yang meneliti pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

## 1.2 Ruang Lingkup Penelitian

### 1.2.1 Ruang Lingkup Subyek

Subyek penelitian ini adalah karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah.

### 1.2.2 Ruang Lingkup Obyek

Obyek penelitian ini yaitu Kecerdasan Manusia yang terdiri dari Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple.

### 1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Great Giant Pineapple pada Sub Divisi General Affair yang beralamat di Jalan Raya Arah Menggala Km. 77 Terbanggi Besar, Lampung Tengah (34163), Lampung, Indonesia.

### 1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini dilakukan pada 1 November 2024 sampai dengan 31 Januari 2024

### 1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Kecerdasan Manusia yang terdiri dari Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

**1.3.1.** Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple?

**1.3.2.** Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple?

**1.3.3.** Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

**1.4.1** Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple.

**1.4.2** Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple.

**1.4.3** Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple.

## 1.5 Manfaat Penelitian

**1.5.1.** Manfaat bagi Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple adalah menjadi informasi dan masukan bagi Perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan terkait pengembangan karyawan dan operasional kerja perusahaannya di masa mendatang.

**1.5.2.** Manfaat bagi penulis adalah menambah wawasan dan pengetahuan terkait kecerdasan manusia dan kinerja karyawan, serta bagaimana pengelolaannya didalam sebuah unit usaha seperti di Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple.

**1.5.3.** Manfaat bagi IIB Darmajaya diharapkan dapat menambah referensi dan bahan kajian bagi pembaca atau peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dibidang dan pembahasan yang sama.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang dibahas, serta dapat mempermudah pembaca untuk mengetahui maksud dari penelitian. Sistematika penulisan dapat dijelaskan sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis (dugaan sementara).

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bagian ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi tentang deskripsi data, hasil persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan tentang rangkuman berdasarkan dari hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Memberikan informasi tentang daftar seluruh buku sumber dan jurnal yang digunakan dalam penelitian ini

## LAMPIRAN

Bagian ini berisi tentang informasi seluruh materi yang perlu diikutsertakan serta menunjang penelitian ini seperti daftar pertanyaan (*quisioner*), perhitungan statistic, tabel, dokumen penunjang dan lain-lain.

# BAB II
# LANDASAN TEORI

## 2.1 Grand Teori

Iklim organisasi merupakan konsep penting dalam memahami sikap dan perilaku manusia dan dampaknya pada kinerja karyawan. Iklim organisasi sebagai suasana yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam bekerja. Iklim organisasi dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai organisasi. Jika iklim organisasi yang tercipta kondusif, maka akan terjalin perilaku kerja saling menghormati dan menghargai antara seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kerja sama antara karyawan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan dan organisasi. Karena itu menurut George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr. (1986), iklim organisasi yang dialami anggota, mempengaruhi perilakunya, tidaklah mudah bagi perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang baik. Sebaliknya sikap dan perilaku karyawan secara kolektif membentuk suasana atau iklim organisasi. Jika perilaku-perilaku dalam organisasi baik, maka dapat terbentuk iklim organisasi yang sehat yang baik dapat menyebabkan suasana iklim organisasi yang sehat, yang diantaranya dapat menyebabkan stres kerja yang rendah dan kinerja karyawan yang meningkat. Perilaku dan suasana kerja yang penuh stres misalnya di bayangkan akan membentuk iklim kerja yang tidak sehat, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr. mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan efek persepsi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Dimana iklim dalam organisasi dapat diperoleh dengan cara mengumpulkan persepsi dan respons subyektif anggota organisasi terhadap lingkungan organisasi itu melalui dimensi-dimensi iklim organisasi.