

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Iklm organisasi merupakan konsep penting dalam memahami sikap dan perilaku manusia dan dampaknya pada kinerja karyawan. Iklm organisasi sebagai suasana yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam bekerja. Iklm organisasi dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai organisasi. Jika iklm organisasi yang tercipta kondusif, maka akan terjalin perilaku kerja saling menghormati dan menghargai antara seluruh anggota organisasi. Iklm 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), iklm organisasi yang dialami anggota, mempengaruhi perilakunya, tidaklah mudah bagi perusahaan untuk menciptakan iklm organisasi yang baik. Sebaliknya sikap dan perilaku karyawan secara kolektif membentuk suasana atau iklm organisasi. Jika perilaku-perilaku dalam organisasi baik, maka dapat terbentuk iklm organisasi yang sehat yang baik dapat menyebabkan suasana iklm 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 iklm kerja yang tidak sehat, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja.

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

Dimensi-dimensi ini merupakan aspek-aspek yang secara langsung dapat mengukur determinan iklim organisasi sehingga dapat memberikan gambaran tentang situasi organisasi dengan lebih spesifik. Iklim organisasi yang dirasakan oleh individu memiliki beberapa dimensi yang membuatnya menjadi suatu kondisi yang utuh.

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Litwin and Stringer menjelaskan iklim organisasi menjadi sembilan (9) dimensi yaitu:

a. Struktur

Karyawan mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi.

b. Tanggung jawab

Karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya.

c. Penghargaan

Karyawan mempersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

d. Kehangatan

Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi.

e. Dukungan

Karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

f. Standar

Karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi.

g. Konflik

Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.

h. Resiko

Karyawan melihat resiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut mempengaruhi besar kecilnya risiko yang di dapat.

i. Identitas

Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

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.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan kuantitas ataupun kualitas sesuatu yang dihasilkan atau juga jasa yang diberikan oleh seorang yang melakukan pekerjaan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Linda Septarina (2024) yang menyatakan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karyawan harus memiliki kinerja yang baik, jika kinerja bagus maka hasil yang didapat juga bagus.

Menurut Rerung (Rerung, 2019, p.54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Fadil Sandewa (2018, p.97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Zuriana dan Andika Rananda (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi tempat karyawan bekerja.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2017; p.310), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti nilai skala karakteristik kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya.

Pada intinya, penilaian kinerja selalu melibatkan proses penilaian kinerja (*performance appraisal process*) tiga langkah: (1) menetapkan standar kerja; (2) menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar (ini biasanya melibatkan beberapa formulir penilaian); dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya untuk menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus berkinerja di atas standar.

Menurut Susilowati, Retnowulan & Widiyanti (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan secara terbuka, jujur dan objektif.

2.2.3 Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam penelitian Muis et al. 2018, (*Muis et Al.*, n.d., p. 4) adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*reality*) yaitu (*knowledge + skill*). Ini berarti, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ: 110-120), kemudian memiliki pendidikan yang memadai jabatannya dan memiliki keterampilan mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan sesuai keterampilannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan Ketika menghadapi situasi saat bekerja. Motivasi merupakan salah satu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

2.2.4 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu usaha yang meliputi proses dan menuju keberhasilan di suatu organisasi sesuai dengan ketentuan capaian tertentu. Menurut Robbins et al (2017), indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaiki hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.3 Kecerdasan Intelektual

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Pada masa lalu, manusia meyakini bahwa kecerdasan intelektual merupakan penentu dalam kesuksesan seseorang. Padahal kesuksesan dapat ditentukan oleh hal lain, bukan hanya kecerdasan intelektual yang dapat menjadi penentu kesuksesan seseorang.

Goleman (2020) mengungkapkan bahwa 20% kesuksesan dapat ditentukan oleh kecerdasan intelektual, sedangkan faktor-faktor lain termasuk kecerdasan emosional juga dapat menentukan kesuksesan sebesar 80%.

Menurut Robbins dan Judge (2017) kecerdasan intelektual adalah kemampuan individu dalam melakukan penalaran, berfikir dan mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi.

Menurut Widodo (2012), kecerdasan intelektual adalah analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, secara umum dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual adalah kesanggupan seseorang untuk menyesuaikan diri pada hal-hal baru dengan menggunakan alat-alat berpikir menurut tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan intelektual juga merujuk pada kapabilitas seseorang untuk dapat bertindak secara terarah, berpikir secara bermakna dan dapat berinteraksi secara efisien dengan lingkungannya.

2.3.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Dari hasil penelitian Robbins (2017) mengemukakan mengenai indikator dari kecerdasan intelektual, diantaranya adalah:

- a. Kemampuan Numerik adalah kemampuan dalam berhitung secara cepat dan tepat.
- b. Kecerdasan Verbal adalah kemampuan dalam hal memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c. Kecepatan Persepsi adalah kemampuan untuk mengenali persamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- e. Penalaran deduktif adalah kemampuan dalam menggunakan logika serta menilai implikasi dari suatu argument.
- f. Visualisasi spasial adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak jika seandainya posisinya dalam ruangan dirubah.
- g. Daya ingat adalah kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman di masa lalu.

2.3.3 Komponen Kecerdasan Intelektual

Menurut Dwijayanti (2019) kecerdasan intelektual memiliki 3 (tiga) komponen yaitu:

a. Kemampuan Memecahkan Masalah

Individu yang memiliki kecerdasan intelektual mempunyai kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikiran jernih.

b. Intelegensi Verbal

Individu yang memiliki kecerdasan intelektual memiliki kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.

c. Intelegensi Praktis

Individu yang memiliki kecerdasan intelektual memahami situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.4 Kecerdasan Emosional

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Salovey dari *Harvard University* dan Mayer dari *University of New Hampshire*.

Mereka mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.”

Menurut Goleman (2020) “Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2017) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi ini dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur.

Menurut Guruh Grahandika dan Dewie Tri Wijati (2021) bahwa kemampuan seorang individu yang dapat memotivasi diri sendiri diartikan juga sebagai kecerdasan emosional.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan secara umum bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain.

2.4.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2020) ada lima faktor penting guna mengembangkan kecerdasan emosi, yaitu:

a. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)

Merupakan kemampuan individu untuk menyadari dan memahami keseluruhan proses yang terjadi di dalam dirinya, perasaannya, pikirannya, dan latar belakang dari tindakannya. Aspek ini berupa mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengendalian Diri (*Self-Regulation*)

Adalah kemampuan individu untuk menangani, mengelola dan menyeimbangkan emosi sehingga berdampak positif bagi diri sendiri dan orang lain. Aspek ini berupa kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan karena akibat dari gagalnya ketrampilan emosional dasar.

c. Motivasi Diri (*Self-Motivation*)

Adalah kemampuan individu untuk memotivasi diri ketika berada dalam keadaan putus asa, mampu berpikir positif, dan menumbuhkan optimisme dalam hidupnya. Menata emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan yang berkaitan memberi perhatian, memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi. Orang-orang yang memiliki ketrampilan dalam memotivasi diri cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apa pun

d. Empati (*Empathy*)

Adalah kemampuan individu untuk memahami perasaan, pikiran, dan tindakan orang lain berdasarkan sudut pandang orang tersebut. Mampu merasakan yang dirasakan orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. Empati merupakan ketrampilan bergaul, dimana orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apaapa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e. Ketrampilan Sosial (*Social Skill*)

Merupakan kemampuan individu untuk membangun hubungan secara efektif dengan orang lain, mampu mempertahankan hubungan sosial dan mampu menangani konflik-konflik interpersonal secara efektif.

2.4.3 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk mengenali, mengelola, mengontrol, menerima dan menilai emosi diri sendiri dan orang di sekitarnya.

Ada beberapa perbedaan pendapat dari para ahli tentang kecerdasan emosional yaitu bahwa kecerdasan emosional dapat dilatih dan dikembangkan, sedangkan yang lain mengatakan bahwa kecerdasan emosional itu adalah sebuah gift atau karakter bawaan seseorang.

Menurut Goleman (2020) beberapa ciri kecerdasan emosional yang terdapat pada diri seseorang dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan. Beberapa ciri-ciri kecerdasan emosional diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mampu mengenali perasaan diri sendiri.
- b. Dapat membaca perasaan orang lain.
- c. Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri.
- d. Tidak mudah merasa tersinggung atau baper.
- e. Lebih cenderung menjadi sosok pendengar yang baik.
- f. Memiliki cara berpikir terbuka dan menerima pendapat orang lain.
- g. Tidak malu untuk meminta maaf lebih dulu.

2.5 Kecerdasan Spiritual

2.5.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal ini membuat kecerdasan spiritual dianggap penting terhadap kinerja karyawan. Perusahaan berskala besar tentunya memiliki sumber daya manusia yang diharuskan bekerja dengan jam kerja tinggi dan dituntut bekerja sesuai dengan target, agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan pengelolaan dengan benar seseorang tidak hanya dilihat dari kecerdasan intelektualnya saja, akan tetapi juga dari kecerdasan emosionalnya dan kecerdasan spiritualnya. Setelah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, maka ditemukan kecerdasan yang ketiga, yaitu kecerdasan spiritual yang diyakini sebagai kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi.

Menurut Agustian dan Mukri (2016, p.13) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberikan makna spiritual secara pemikiran, perilaku dan kegiatan.

Menurut Wardani et al (2020) Kecerdasan Spiritual karyawan yang baik akan mendorong dan mempengaruhi tujuan karyawan dalam mencapai karir di dunia pekerjaan. Sedangkan menurut Hilmiati (2018) tingkat kecerdasan spiritual karyawan terlihat dari fleksibilitas dan kesadaran diri yang tinggi.

Pengertian Kecerdasan Spiritual menurut Zohar dan Marshal (2013) adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar. Kecerdasan spiritual menjadikan manusia yang benar-benar utuh secara intelektual, emosi dan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Kecerdasan spiritual dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. Kecerdasan spiritual ialah suatu kecerdasan dimana seseorang berusaha menempatkan tindakan-tindakan dan kehidupan kedalam suatu konteks yang lebih luas dan lebih kaya, serta lebih bermakna. Kecerdasan spiritual merupakan dasar yang perlu untuk mendorong berfungsinya secara lebih efektif, baik kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional. Jadi, kecerdasan spiritual berkaitan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

2.5.2 Indikator Kecerdasan Spiritual

Sesuai pendapat Danah Zohar dan Ian Marshall (2013), indikator dari Kecerdasan Spiritual terdiri dari beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

- a. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
- b. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai

- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan "holistik")
- h. Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa"? atau "bagaimana"? untuk mencari jawaban yang mendasar.
- i. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai "bidang mandiri" yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

2.5.3 Aspek-aspek Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Menurut Zohar & Marshall (Zohar, 2013), tanda-tanda kecerdasan spiritual yang telah berkembang baik dalam diri seseorang mencakup hal-hal berikut:

- a. Kemampuan bersikap fleksibel

Kemampuan seseorang untuk bersikap adaptif secara spontan dan aktif, memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat mengalami dilematis.

- b. Memiliki integritas dalam membawakan visi dan nilai pada orang lain.

Kemampuan seseorang yang mencakup usaha untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya, yang mendorong seseorang untuk merenungkan apa yang dipercayai dan apa yang dianggap bernilai, berusaha untuk memperhatikan segala macam kejadian dan peristiwa dengan berpegang pada agama yang diyakininya.

- c. Ikhlas dan tawakal dalam menghadapi dan melampaui cobaan.

Kemampuan seseorang dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari. Kemampuan seseorang dimana di saat dia mengalami sakit, ia akan menyadari keterbatasan dirinya, dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan.

- d. Tingkat kesadaran tinggi dan kualitas hidup yang dipahami oleh visi dan misi.

Kualitas hidup seseorang yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut.

- e. Berpikir secara holistic.

Kecenderungan seseorang untuk melihat keterkaitan berbagai hal. Kemampuan seseorang yang memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan tidak tergantung dengan orang lain.

- f. Rendah hati

Memandang bahwa orang lain sebagai ciptaan Tuhan memiliki keunikan dan keistimewaan, sehingga dia senantiasa membuat orang lain merasa penting. Karena sesungguhnya setiap pribadi adalah istimewa. Setiap orang adalah spesial, unik, dan berhak untuk dihargai. Manusia adalah pribadi yang harus diperlakukan khusus. Manusia adalah makhluk yang sangat sensitif. Jika kita meragukan hal ini, lihat diri kita sendiri dan perhatikan betapa mudahnya kita merasa disakiti atau tersinggung.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk landasan penelitian serta mendukung penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel terperinci dan memuat hasil penelitian, berdasarkan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

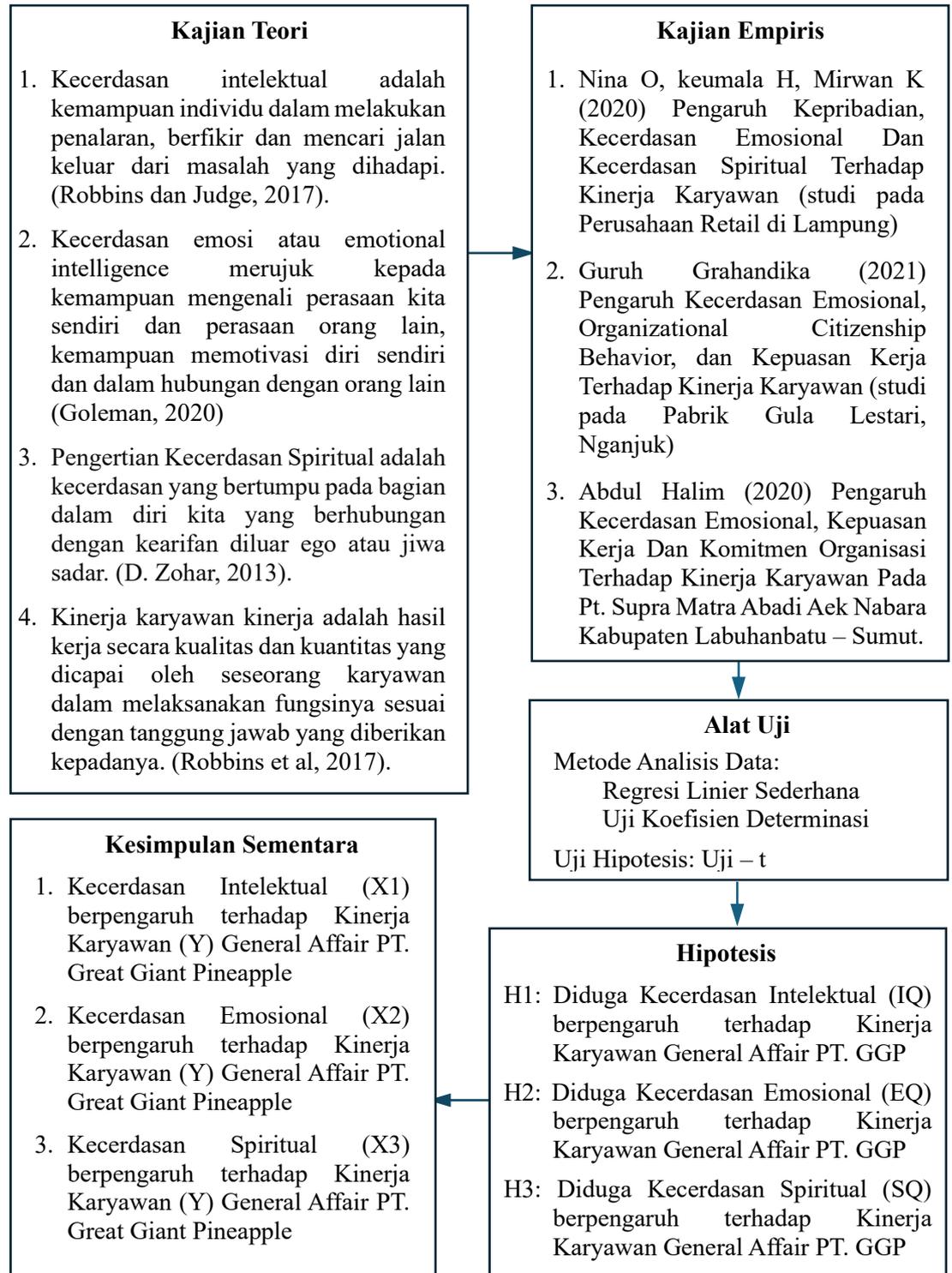
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Peneliti
1.	Nina Octaria, Keumala Hayati, Mirwan Karim, 2020	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perusahaan Retail di Lampung)	Kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan di Perusahaan retail PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Baharu Mas di Bandar Lampung.	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian.

2.	Guruh Grahan dika, 2021	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Pabrik Gula Lestari, Nganjuk)	Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan di Pabrik Gula Lestari Nganjuk .	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian.
3.	Abdul Halim, 2020	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu – Sumut.	Kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu	Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan di Perusahaan Perkebunan Sawit PT. Supra Mitra Abadi Aek Nabara, Kabupaten Labuhanbatu – Sumetra Utara.	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian.

4	Verri Ginoga, Masyadia, Suriyanti Mangkona, 2022	The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance	Competency variables, emotional intelligence and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Bone Arasoe Sugar Factory, Bone Regency	The difference lies in the research object carried out at the Sugar Factory Company PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Bone, Bone Regency, South Sulawesi Province.	Reference source for researchers who are conducting research.
5	Panji Dwi Herdian, Riyadi Nugroho, Sumiati, 2020	The Effect Of Work Motivation And Spiritual Intelligence On Employee Performance With Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) As Intervening Variables	Work Motivation and Spiritual intelligence has a significant effect on the performance of organic employees at PT. Barata Indonesia (Persero).	The difference lies in the research object carried out at the Heavy Manufacturing Partners Company PT. Barata Indonesia (Persero), Gresik, East Java Province	Reference source for researchers who are conducting research.

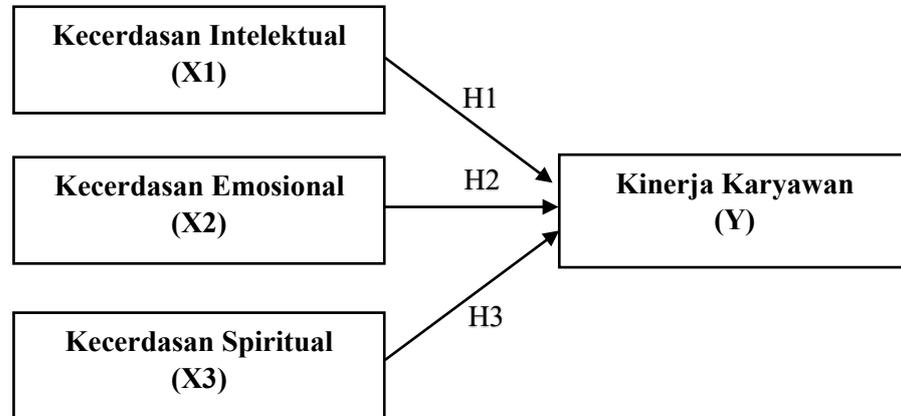
Sumber: Berbagai Jurnal Nasional dan Internasional

2.7 Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2. Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruksi peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

2.9.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Intelektual atau yang biasa disebut dengan IQ merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri. Menurut Trismiyanto dan Ardiansyah (2020) kecerdasan intelektual merupakan keseluruhan kemampuan dan kesanggupan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, bertindak secara terarah dan memecahkan masalah dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan dalam rangka untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru.

Sri Langgeng Ratnasari, Supardi dan Herni WN (2020) pada penelitian tentang “*Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan*” di D’Marlion Hotel Batam yang menghasilkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ghazali (2015) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja petugas pada Direktorat Polisi, Ratnasari (2015) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja staf departemen quality assurance PT. PEB Batam. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan Intelektual (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple

2.9.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi ini dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur (Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge - 2017)

Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain menurut Goleman (2020).

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Abdul Halim (2020) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai pula dengan hasil penelitian Guruh Grahandika (2021) yang menunjukkan bahwa secara signifikan positif kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan meningkatnya kecerdasan emosional seorang karyawan dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple

2.9.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya.

Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ni Made Astri Septriani dan Eddy Supriyadinata Gorda (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple