

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertanian merupakan salah satu sektor utama di Indonesia karena mayoritas penduduknya adalah petani khususnya di wilayah pedesaan, salah satunya yang sering dibudidayakan ialah tanaman singkong. Ketersediaan lahan yang luas membuat penggunaan alat dan mesin pertanian merupakan suatu solusi untuk para petani di masa yang akan datang, karena hal tersebut harus didukung dengan adanya ketersediaan alat-alat pertanian yang menunjang guna mempermudah pekerjaan petani dalam pengolahan lahan. Seiring dengan perkembangan zaman pengolahan lahan kini berganti dengan menggunakan teknologi yang lebih modern, sekarang telah diganti dengan bajak dan garpu yang dimodifikasi dengan traktor pengolah tanah dengan menggunakan tenaga mesin yang lebih efisien dan efektif.

Berbagai masalah yang berkaitan dengan kinerja merupakan sesuatu yang selalu dihadapi perusahaan. 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, nampak 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 sudah melalui tahapan yang menghasilkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat pada indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Proses untuk mengelola dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik harus didukung dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

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

Dalam pandangan psikologi pendidikan kecerdasan diartikan sebagai sebuah kemampuan mental terhadap 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.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Lambang Jaya yang berlokasi di kawasan industri, Jl. Raya Hajimena, KM. 14 No. 145 Natar, Lampung Selatan, 35362, Lampung, Indonesia. Di daerah Lampung dan sekitarnya, nama PT Lambang Jaya sudah dikenal sebagai perusahaan EPC, fabrikasi, dan manufaktur yang bergerak untuk pembuatan mesin industri makanan, perkebunan dan pertanian.

Perusahaan ini menekuni pembuatan komponen/alat-alat pabrik minyak kelapa sawit ini dan baru di tahun ini, perusahaan serius menjajaki pembangunan pabrik minyak kelapa sawit. PT Lambang Jaya merupakan perusahaan yang memiliki dua divisi utama, yaitu divisi perkebunan kelapa sawit dan non perkebunan kelapa sawit. Divisi perkebunan kelapa sawit terdiri dari EPC (*Enggining Proucurement Construction*) dan *Maintenance Equipment*, sedangkan divisi non kelapa sawit terdiri dari *Agriculture Implents*, *Biogas Plants*, dll. Pada divisi non kelapa sawit yaitu *Agriculture Equipment* merupakan bagian yang melaksanakan tugas memproduksi alat-alat pertanian seperti (*Disc Plough, Mouldbourd, Ripper Tyne, Disc Harrow, Furrow* dan *Fertilizer Aplicator*).

Berdasarkan divisi tersebut diatas, maka peneliti hanya berfokus untuk melakukan penelitian pada divisi non sawit di bagian kantor *Agriculture Equipment* (AE) PT Lambang Jaya Lampung Selatan, yang memiliki karyawan dengan jumlah 32 orang, dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT Lambang Jaya Lampung Selatan

Divisi Non Sawit	Jabatan	Jumlah
<i>Agriculture Equipment</i> (AE)	Direktur	1
	Wakil Direktur	1
	Sekretaris	1
	Manajer Produksi	1
	Manajer Pemasaran dan Teknik	1
	Kepala PPC	1
	Kepala Produksi	1
	Kepala QC	1
	Kepala Teknik	1
	Kepala Pemasaran	1
	Kepala Administrasi	3
	Bagian Produksi	1
	Bagian Mesin	1
	Bagian Finishing	-
	Bagian Desain dan Estetika	1
	Bagian Penjualan	-
	Bagian Jasa Pasca Penjualan	1
	Pengawas Bagian Produksi	2
	Pengawas Bagian Mesin	3
	Pengawas Bagian Finishing	1
	Staf Bagian Kepala PPC	1
	Staf Bagian Kepala QC	1
	Staf Bagian Desain dan Estetika	4
Staf Bagian Penjualan	2	
Staf Bagian Jasa Pasca Penjualan	1	
TOTAL JUMLAH KARYAWAN		32

Sumber : Bagian Agriculture Equipment (AE) PT Lambang Jaya, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, data jumlah karyawan PT Lambang Jaya Lampung Selatan berjumlah 32 karyawan, yang terdiri dari 27 laki-laki dan 5 perempuan yang memiliki tanggung jawab pada bagiannya masing-masing untuk kemajuan PT Lambang Jaya Lampung Selatan.

Kinerja karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, dimana teknologi semakin canggih serta tingkat persaingan semakin tinggi membuat perusahaan menuntut karyawan agar bekerja se-optimal mungkin pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan demi kemajuan perusahaan dan dapat bertahan dalam persaingan global. Keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dapat diukur melalui hasil kinerja karyawan itu sendiri melalui standar penilaian kerja, karena semakin banyak karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Menurut Bangun (2012), penilaian kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dapat diukur dari hasil kinerja karyawan itu sendiri melalui standar penilaian kerja. Apabila hasil yang didapatkan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya seorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai target, maka termasuk pada kinerja yang tidak baik. Dapat dilihat standar kinerja penilaian kinerja karyawan PT Lambang Jaya Lampung Selatan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Standar Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan

No	Unsur yang Dinilai	Keterangan
I.	KEMAMPUAN (Bobot 35%)	Baik Sekali : 81-90
	1. Kemampuan Kerja	Baik : 71-80
	2. Kecepatan Kerja	Cukup : 61-70
	3. Daya Tangkap	Sedang : 51-60
	4. Efisiensi dan Efektivitas Kerja	Kurang : < 50
	5. Penguasaan Pekerjaan	
	6. Kualitas Kerja	

II.	KEPRIBADIAN DAN PENAMPILAN (Bobot 15%)
1.	Kejujuran
2.	Kedisiplinan
3.	Keadaan Fisik
4.	Kerajinan
5.	Ketelitian atau Kecermatan
6.	Prestasi dan Ketepatan Waktu Kerja
7.	Motivasi Kerja
8.	Tanggung Jawab
9.	Kreativitas
III.	HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (Bobot 10%)
1.	Hubungan dengan Pimpinan
2.	Hubungan dengan Rekan Kerja
3.	Hubungan Sosial
IV.	ABSENSI (Bobot 30%)
1.	Hubungan dengan Pimpinan
2.	Hubungan dengan Rekan Kerja
V.	SANKSI (Bobot 10%)
1.	Hubungan dengan Pimpinan
2.	Hubungan dengan Rekan Kerja

Sumber : Bagian Agriculture Equipment (AE) PT Lambang Jaya, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, standar kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan, yaitu dengan cara penulis melakukan wawancara terhadap Bapak Namuri Jaya Negara mengenai kinerja karyawan sesuai dengan rekap penilaian kinerja karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan, khususnya di bagian kantor *Agriculture Equipment (AE)*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, kinerja karyawan pada tahun 2021 di PT Lambang Jaya Lampung Selatan *bagian Agriculture Equipment (AE)* sesuai dengan kriteria penilaian kinerja karyawan yang sudah dikategorikan baik. Kecepatan kualitas kerja dan hubungan antar pimpinan tidak memiliki kendala kerena kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan dan mereka saling bersinergi satu sama lain untuk membuat PT Lambang Jaya Lampung Selatan semakin maju.

Karyawan dituntut untuk selalu jujur, cermat/teliti, dan disiplin dalam segala sesuatu yang dikerjakan, serta karyawan juga memiliki motivasi yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berusaha untuk mengerjakan dengan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan permasalahan tentang Kinerja Karyawan peneliti berpendapat bahwa Kinerja Karyawan di PT Lambang Jaya Lampung Selatan dalam menyelesaikan tugasnya selalu tepat waktu dan teliti serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Contohnya karyawan mampu memotivasi teman kerjanya supaya lebih semangat lagi mengerjakan tugas yang diberikan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena tersebut yaitu motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi, tetapi peneliti hanya memfokuskan pada variabel faktor kecerdasan manusia yang terdiri dari Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient/IQ*), Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient/EQ*) dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*) terhadap Kinerja Karyawan di PT Lambang Jaya Lampung Selatan.

Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient/IQ*) karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk menjalankan kemampuan figur (pimpinan), kemampuan verbal (komunikasi) dan kemampuan numerik (perhitungan). Hunter dalam Yuni Pratikno (2019) mengemukakan hubungan antara Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan yakni terdapat pada kemampuan kognitif dalam hal ini Kecerdasan Intelektual sebagai alat peramal yang paling baik untuk melihat Kinerja seseorang dimasa depan. Kecerdasan Intelektual merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Kecerdasan Intelektual karyawan maka akan semakin tinggi pula pencapaian Kinerja karyawan di kantor. Dari hasil penelitian Ratnasari, dkk (2020) menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Intelektual yang terjadi pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan dapat dilihat dari kemampuan verbal maupun numerik karyawannya. Karena kemampuan verbal sangat mempengaruhi perusahaan, jika kemampuan verbalnya tidak baik maka citra perusahaan akan terlihat jelek. Misalnya, saat karyawan sedang melakukan rapat ataupun sosialisasi dengan pimpinan mereka dituntut harus menguasai materi pekerjaan dengan cara penyampaian bahasa yang baik supaya pimpinan serta karyawan lainnya mengerti maksud dan tujuan dari materi yang disampaikan. Selanjutnya kemampuan numerik pada karyawan biasanya terjadi dibagian keuangan, karena ada beberapa perhitungan yang dilakukan secara manual sehingga karyawan dituntut harus benar-benar matang dan teliti dalam menguasai kemampuan numerik, agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

Penelitian Goleman dalam Deri Firmansyah (2020) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga dapat dilihat dari kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri, serta kemampuan untuk membina hubungan kerja yang baik dengan orang lain. Daniel Goleman sebut dengan Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient/EQ*). Goleman melalui penelitiannya mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional dapat menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang didalam suatu organisasi, sedangkan 20% yang ditentukan oleh (*Intelligence Quotient/IQ*). Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan.

Kecerdasan emosional kerap dianggap sebagai kemampuan utama untuk mengatur emosi diri dan memperbaiki interaksi dengan orang lain. Cara pandang ini akan berbeda dengan kemampuan intelektual. Karena kecerdasan emosi adalah sesuatu yang dipelajari, bukan didapatkan. Pembelajaran tentang emosi bisa saja terjadi kapanpun dan dimanapun dalam kehidupan. Konsep ini berpendapat bahwa kecerdasan akademis / *Intelligence Quotient (IQ)* tidaklah cukup untuk menginterpretasikan kesuksesan dalam diri seseorang. Melainkan, dibutuhkan juga komponen kecerdasan lainnya yang tidak mengabaikan elemen karakter dan perilaku individu manusia tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan yang pernah dikaji mengalami kesenjangan pada hasil yang diperoleh antara lain hasil penelitian (Firdaus dkk, 2019) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Lukar, 2020) yang menunjukkan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan (Hasibuan, 2020) yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Emosional di PT Lambang Jaya Lampung Selatan dapat terlihat dari kemampuan diri. Dimana 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 permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya. Selanjutnya empati yang dimiliki karyawan sangat baik karena dengan berempati karyawan merasa dihargai dan diterima oleh banyak orang. Seorang karyawan yang memiliki empati tinggi juga dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, memahami perspektif orang lain dari sudut pandang yang berbeda, menumbuhkan hubungan saling percaya satu sama lain, serta menyalurkan diri dengan bermacam-macam orang yang dihadapi.

Dan yang terakhir keterampilan sosial dalam menangani emosi karyawan sudah cukup baik ketika berhubungan dengan orang lain, berinteraksi dengan lancar, serta bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan antara satu sama yang lain. Keterampilan sosial juga dapat mengorganisir dan memberi motivasi antara satu dan yang lainnya.

Selain kedua faktor tersebut terdapat satu kecerdasan lagi yang paling berpengaruh dan saat ini tengah populer yaitu Kecerdasan Spiritual. Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya sendiri dan melakukan berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung di dalamnya.

Zohar dan Marshal (2007) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual dan emosional. Dengan adanya kecerdasan ini, akan membawa seseorang untuk mencapai kebahagiaan yang hakiki. Seseorang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi mampu menerapkan ajaran agamanya secara optimal. Dari optimalisasi ini, kecerdasan juga dapat membuat orang menjadi cerdas secara utuh.

Kecerdasan Spiritual di PT Lambang Jaya Lampung Selatan jelas dilihat dari para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup. Dimana bukan hanya di rumah saja tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualis ke dalam lingkungan kerja akan membuat mereka jadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan jadi lebih baik dari pada seseorang yang tidak memiliki spiritualitas. Maka dari itu, karyawan dituntut bersikap jujur, memiliki prinsip dan visi yang kuat mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan. Karyawan yang memiliki Kecerdasan Spiritual akan menjalankan tugasnya sebagai pekerja yang jujur karena menilai bahwa setiap perilakunya dilihat oleh sang pencipta.

Paling tidak terdapat tiga komponen hidup yang lahir dari fenomena ini, yaitu kejernihan berpikir secara rasional (kecerdasan intelektual), pengendalian emosi (kecerdasan emosional) dan ketenangan hidup (kecerdasan spiritual). Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan mengalami kesenjangan pada

hasil yang diperoleh antarlain (Septriani dkk, 2018) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Mukaroh dan Nani, 2021) yang menunjukkan Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Spiritual juga dilihat dari beberapa indikator seperti kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kualitas hidup yang diilhami oleh visi misi nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berfikir holistik, kecendrungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban yang mendasar dan menjadi pribadi yang mandiri. Komponen Kecerdasan Spiritual meliputi multlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus kepada kontribusi dan spiritual non dogmatis (Zohar dan Marshal, 2007).

Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient/IQ*), kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*) dan kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*) memegang peranan yang sangat penting bagi seseorang untuk menggunakan ilmunya, dengan kecerdasan yang baik seseorang akan dapat bekerja secara efektif di dalam tim, mengenali dan merespon dengan baik perasaan diri sendiri dan orang lain, serta dapat memotivasi diri sendiri dan lain-lain

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Determinasi Kecerdasan Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan?
2. Apakah pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan?
3. Apakah pengaruh Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subyek

Subyek penelitian ini adalah karyawan bagian kantor pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Obyek

Obyek penelitian ini, yaitu Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan di PT Lambang Jaya pada bagian kantor *Agriculture Equipment* (AE) yang beralamat di Jl. Raya Hajimena, KM. 14 No. 145 Natar, Lampung Selatan, 35362, Lampung, Indonesia.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini adalah pada bulan 17 Januari s/d 14 Februari 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah sumber daya manusia yang meliputi Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lambang Jaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lambang Jaya Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan masalah, maka manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat berguna sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan dalam kemajuan perusahaan yang lebih baik, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan kajian bagi pembaca dan peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dalam bidang dan pembahasan yang sama.

3. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan berpikir dan meningkatkan pemahaman ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, khususnya dibidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran yang jelas mengenai yang dibahas, agar dapat mempermudah pembaca untuk mengetahui maksud dari penelitian. Sistematika penulisan dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN+

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, 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**LAMPIRAN**

