

## **PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ROMAN DISTRIBUTION CENTER DENPASAR**

Agus Setiawan Antara<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>2</sup>, Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>agussetiawan42120@gmail.com

### **ABSTRAK**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, karakteristik individu, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center Denpasar.

Penelitian ini dilakukan pada Roman Distribution Center Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26.

Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan.

**Kata kunci: Kecerdasan Intelektual, Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Pegawai**

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat, perusahaan dihadapkan berbagai tantangan guna melaksanakan kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut guna mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Karena menurut Syamsuddinnor, (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Keramik untuk lantai dan dinding kini sudah banyak beraedar di toko-toko bangunan. Salah satu perusahaan yang mendistribusikan keramik di Bali adalah Roman distribution center Denpasar. Mengingat bidang usaha yang dilakukan oleh Roman distribution center Denpasar mencakup pengiriman dan pelayan

kepada pelanggan mengenai berbagai produk Keramik, kualitas produk menjadi prioritas utama untuk memberikan yang terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan manajer Roman distribution center Denpasar, diketahui bahwa kinerja karyawan Roman distribution center Denpasar masih rendah. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yaitu kualitas (mutu), kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, kemampuan bekerja sama, penekanan biaya, dan pengawasan (Kasmir 2016 : 208-210). Pada Roman distribution center Denpasar peneliti menemukan kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang kurang baik, hal ini dapat dilihat melalui data absensi karyawan. Adapun berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat absensi pada Roman distribution center Denpasar masih tergolong masih rendah atau kurang baik.

Faktor- faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan intelektual, karakteristik individu, dan pengalaman kerja. Kecerdasan Intelektual Menurut Robins dan Judge (2008: 57) adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Karyawan yang mampu memecahkan masalah pada organisai akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Roman distribution center Denpasar tentang kecerdasan intelektual peneliti menemukan fenomena seperti masih kurangnya karyawan bisa memahami satu sama lain melalui kerjasama tim dan menyelesaikan permasalahan bersama dengan keahliannya masing-masing sehingga

mempengaruhi turunya kinerja karyawan. Susriyanti & Nardo (2020) dan Septiarini & Gorda (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2020) dan Istarina (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurutnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing karyawan. Menurut Robbins (2017) Karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihat. Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan, Triatna (2016). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Roman distribution center Denpasar tentang karakteristik individu peneliti menemukan fenomena seperti masih ada karyawan yang sikapnya acuh tak acuh ketika berbicara dengan atasan atau karyawan lainnya, tidak hanya itu minat dari karyawan juga masih setengah-stengah dalam melakukan pekerjaan hal ini disebabkan karena hubungan karyawan dengan atasan tidak berjalan dengan baik sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Ratnasari, dkk (2020) dan Sukmawati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk (2019) dan

Kusumawardhani, dkk (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja masing-masing karyawan. Pengalaman kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan Ruhana (2016). Seseorang yang memiliki pengalaman kerja akan menganggap suatu pekerjaan itu bernilai sehingga motivasinya melakukan pekerjaan tersebut akan meningkat karena dipengaruhi oleh rasa tanggung jawabnya yang besar terhadap pekerjaan tersebut Purnamawati (2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Roman distribution center Denpasar tentang pengalaman kerja peneliti menemukan fenomena pada pengalaman kerja karyawan seperti pengetahuan yang dimiliki karyawan masih dibawah rata-rata dan masih sering terjadi kesalahan contohnya mengingat kode produk-produk kramik serta kurangnya keterampilan dalam pengimputan data, tidak hanya itu masalah lain juga ditemukan pada penguasaan kerja dan peralatan yaitu masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Wirawan, dkk (2019) dan Alias & Serang (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristanti (2019) dan Pepah, dkk (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh kecerdasan intelektual, karakteristik individu, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center Denpasar.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) merupakan *grand theory* dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu values (nilai) dan intentions (tujuan). Umumnya, manajer menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja. Melalui penentuan sasaran (goal) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan dimana posisinya saat itu.

### 2. Kecerdasan Intelektual

Menurut Irma (2016) beberapa cara dalam mendefinisikan kecerdasan dijelaskan melalui berbagai kasus termasuk kreatifitas, kepribadian, watak,

pengetahuan atau kebijaksanaan. Intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengolah otak kanan dan otak kiri secara berimbang. Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah, Badjuri (2019).

### 3. Karakteristik Individu

Menurut (Agustya, 2018) setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Handoko (2016) karakteristik individu merupakan individu dalam memasuki lingkungan barunya artinya organisasi akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya antara lain kemampuan, kebutuhan, pengalaman, dan pengharapan

### 4. Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) Pengalaman Merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang

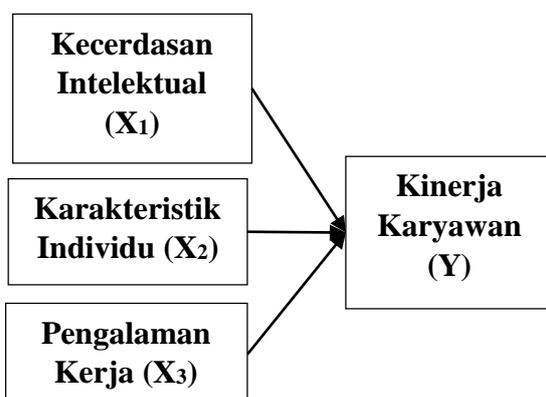
pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam.

## 5. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 6. Model Penelitian

Gambar 1  
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2021)

## 7. Hipotesis

H<sub>1</sub>: Kecerdasan Intelektual berpengaruh Positif dan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub>: Karakteristik Individu berpengaruh Positif dan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub>: Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Roman Distribution Center Denpasar yang berlokasi di Jalan jalan Cokroaminoto No.160, Ubung, Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, karakteristik individu, dan pengalamann kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang karyawan. Jenis sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kecerdasan intelektual (X<sub>1</sub>), Karakteristik individu (X<sub>2</sub>) dan Pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstan

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Intelektual

X<sub>2</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>3</sub> = Pengalaman Kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>3</sub>

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kecerdasan intelektual, karakteristik individu, pengalaman kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kecerdasan intelektual, karakteristik

individu, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center secara parsial dapat dilihat pada Tabel Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,599	2,015		-0,297	0,768
Kecerdasan Intelektual	0,422	0,126	0,332	3,342	0,002
Karakteristik Individu	0,278	0,113	0,268	2,468	0,017
Pengalaman Kerja	0,598	0,157	0,408	3,796	0,000
R					0,792
<i>R Square</i>					0,627
<i>Adjusted R Square</i>					0,603
<i>F Statistic</i>					25,818
Signifikansi					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,599 + 0,422X_1 + 0,278X_2 + 0,598X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* -0,599 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) meningkat (0), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Roman Distribution Center akan konstan sebesar -0,599 satuan.

$X_1$  = Kecerdasan intelektual memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,422 hal ini berarti bahwa kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Roman Distribution Center di Gianyar, sehingga semakin meningkat kecerdasan intelektual maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.

$X_2$  = Karakteristik individu memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,278 hal ini berarti bahwa karakteristik individu ( $X_2$ )

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Roman Distribution Center, sehingga semakin meningkat karakteristik individu maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.

$X_3$  = Pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,598 hal ini berarti bahwa pengalaman kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Roman Distribution Center, sehingga semakin meningkat pengalaman kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel lain ( $X_1$ ) konstan.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan pengalaman kerja > 0,10 dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**3. Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,840, 0,505 dan 0,440 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya

> 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**1. Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,792. Besarnya nilai R 0,792 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center.

**2. Analisis Determinasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,603 atau sebesar 60,3%. Dengan demikian besarnya pengaruh kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center adalah sebesar 60,3% sedang sisanya  $100\% - 60,3\% = 39,7\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**3. Uji F**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,818 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan (Y) pada Roman Distribution Center. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center.

**4. Uji t**

Hasil uji t pengaruh kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan

pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center terlihat pada Tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil t-test pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kecerdasan intelektual sebesar 3,342 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
- 2) Dari hasil t-test pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik individu sebesar 2,468 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,017 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
- 3) Dari hasil t-test pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja sebesar 3,796 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center, sehingga hipotesis kedua ( $H_3$ ) diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kecerdasan intelektual pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Dunia kerja erat hubungannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2020), Susriyanti dan Nardo (2020), Septiarini, dan Gorda (2018) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompetensi pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas, kemampuan memiliki pengaruh langsung pada tingkat kepuasan dan

tingkat kinerja seseorang, sehingga semakin baik karakteristik individu maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Listiani, dkk (2019), Ratnasari, dkk (2020) dan Sukmawati, dkk (2020) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik karakteristik pekerjaan pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020), Wirawan, dkk (2019), Alias dan serang (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan.

- b. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- c. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja pada Roman Distribution Center maka semakin baik pula kinerja karyawan.

## **2. Keterbatasan dan Saran**

### **a. Keterbatasan**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Roman Distribution Center. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan pengalaman kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **b. Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan sebaiknya pimpinan pada Roman Distribution Center membekali karyawan dengan

pengetahuan akan pekerjaannya agar karyawan memiliki kemampuan memecahkan masalah, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Roman Distribution Center.

- 2) Disarankan sebaiknya pimpinan pada Roman Distribution Center membimbing agar dalam bekerja selalu berusaha menyesuaikan dengan lingkungan sekitar, sehingga mampu kinerja karyawan pada Roman Distribution Center.
- 3) Disarankan sebaiknya pimpinan pada Roman Distribution Center memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan karyawan dalam bekerja, sehingga mampu kinerja karyawan pada Roman Distribution Center.
- 4) Disarankan sebaiknya pimpinan pada Roman Distribution Center membimbing dan memberikan arahan kepada karyawan agar mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Roman Distribution Center.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 3(1).
- Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82-97.
- Aristanti, L. E. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465-474.
- Darmawan, M. F. (2020). *Pengaruh Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan kecerdasan spritual Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Intan Rezeki agung Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Isticarina, F. (2021). *Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening: Studi kasus 12 perusahaan travel haji dan umroh di Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277-285.
- Kusumawardhani, O. B., Rejeki, M., Octaviana, A., Nurcahyaningih, I., & Ramadhani, R. (2021). Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Non

- Medis di RSUD Kabupaten Karanganyar. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 3(2), 74-79.
- Listiani, D. K. A., Widyani, A. A. D., & Mendra, I. W. (2019, December). Pengaruh knowledge sharing, self leadership, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat kabupaten Karangasem. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 555-561).
- Pepah, N., Koleangan, R., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *manor: jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 2(1), 15-25.
- Septiarini, N. M. A., & Gorda, A. E. S. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(4), 24-41.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal dimensi*, 9(3), 461-479.
- Suriyati, S., & Nardo, R. (2020). Pengaruh Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan kecerdasan spritual Terhadap Kinerja Karyawan. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 5(1), 13-18.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.