

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

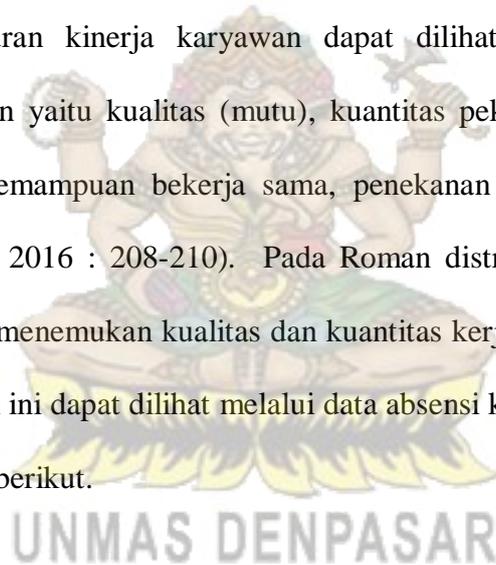
Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat, perusahaan dihadapkan berbagai tantangan guna melaksanakan kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut guna mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam 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 pada Tabel 1.1 sebagai berikut.



UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Dari Absensi karyawan pada Roman distribution Denpasar
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Presentasi Absensi
1	2	3	4	$5=3*4$	6	$7=5-6$	$8=6:5*100(\%)$
1	Januari	50	26	1300	48	1252	3,53
2	Februari	50	20	1000	41	959	4,1
3	Maret	50	24	1200	43	1157	3,58
4	April	50	26	1300	46	1254	3,53
5	Mei	50	25	1250	49	1201	3,92
6	Juni	50	26	1300	44	1256	3,38
7	Juli	50	25	1250	45	1205	3,6
8	Agustus	50	25	1250	46	1204	3,68
9	September	50	21	1050	40	1010	3,8
10	Oktober	50	27	1350	43	1307	3,18
11	November	50	25	1250	47	1203	3,76
12	Desember	50	25	1250	48	1202	3,84
Jumlah			295	14750	540	14210	43,9
Rata-Rata							3,65

Sumber : Roman distribution center Denpasar

Berdasarkan tabel 1.1 disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,65%. Menurut Mudiarta dkk, (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Ini berarti tingkat absensi pada Roman distribution center Denpasar masih tergolong kurang baik.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut (Kresna, 2021). 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 turunnya kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Kurniawan (2020) dengan judul penelitian pengaruh kecerdasan Intelektual dan kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tangerang Merdeka menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdassan intellektual terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Susriyanti & Nardo (2020) dan Septiarini & Gorda (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan

mengalami peningkatan dalam berkerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2020) dan Istarina (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana saat variabel kecerdasan intelektual meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja.

Menurunnya 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.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Listiani, dkk (2019) dengan judul penelitian pengaruh knowledge sharing, self leadership, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Badan kesatuan bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat kabupaten karangasem

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2020) dan Sukmawati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki karakteristik individu yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam berkerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk (2019) dan Kusumawardhani, dkk (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana saat variabel karakteristik individu meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja.

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.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Pitriyani & Halim (2020) dengan judul pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyaawan pada PT. Pegadaian perseco cabang Rantauprapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Wirawan, dkk (2019) dan Alias & Serang (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam berkerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristanti (2019) dan Pepah, dkk (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana saat variabel pengalaman kerja meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja.

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

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Roman distribution center Denpasar ?
2. Apakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Roman distribution center Denpasar ?
3. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman distribution center Denpasar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang ada, maka penelitian ini dapat dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Roman distribution center Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Roman distribution center Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman distribution center Denpasar.

1.4. Kegunaan Penelitian.

Dari hasil penelitian ini memiliki beberapa kegunaan yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, karakter individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution center Denpasar, serta diharapkan sebagai

sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun proposal serta menentukan metode dan media pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan pengaruh kecerdasan intelektual, karakteristik individu, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman distribution center Denpasar.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *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.

Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran

(tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk tanggap, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan / tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara total, niat kuat dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang dalam mewujudkan kinerjanya. Seseorang harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2018).

2.1.2 Kecerdasan Intelektual

1. Pengertian 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 mengelolah 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).

Menurut Deska (2016) intelektual (IQ) sebagai sebuah kecerdasan formal yang mempelajari cara memanipulasi dan menggunakan aturan-aturan formal, seperti aturan-aturan tata bahasa atau aturan aritmatika. Sebuah skor IQ menunjukkan tingkat dari beberapa kemampuan dasar tertentu, yang sebagian besar diwariskan (demikianlah yang diyakini), yaitu kemampuan spasial, numerikal, dan linguistic. Secara garis besar inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional, oleh karena itu inteligensi tidak bisa diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu.

Menurut (Robbins, 2017). Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental dan berpikir, penalaran, dan pemecahan masalah. Kecerdasan intelektual umumnya disebut sebagai intelegensi. Intelegensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah.

2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi kecerdassan intelektual

Menurut Louis Thurstone (2015) faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual, antara lain:

- a. Faktor pembawaan, dimana faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir.
- b. Faktor minat dan pembawaan yang khas, dimana minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu.
- c. Faktor pembentukan, dimana pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi.
- d. Faktor kematangan, dimana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ manusia baik fisik maupun psikis, dapat dikatakan telah matang jika ia telah tumbuh atau 9 Retno Indayati, Psikologi Perkembangann Peserta Didik berkembang hingga mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing.
- e. Faktor kebebasan, yang berarti manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Di samping kebebasan memilih metode juga bebas memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.

Kelima faktor itu saling terkait satu dengan yang lain. Jadi, untuk menentukan kecerdasan seseorang, tidak dapat hanya berpedoman kepada salah satu faktor tersebut.

3. Fungsi dari Kecerdasan intelektual

Pada dasarnya setiap manusia merupakan makhluk yang diberi akal lebih tinggi di banding makhluk yang lain. Akal tersebut

dapat membentuk sebuah kecerdasan yang biasa disebut dengan kecerdasan intelektual, beberapa fungsi adanya kecerdasan spiritual adalah:

- a. Menyimpan pengetahuan
- b. Mendapatkan pengetahuan yang baru
- c. Dapat memahami sesuatu dengan pemaknaan yang lebih dalam
- d. Dapat meingkatkan pengetahuan

4. Indikator kecerdasan intelektual

Menurut Stenberg (1981) ada tiga indikator kecerdasan intelektual.

- a. Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikiran yang jernih.
- b. Intelegensi verbal, yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.
- c. Intelegensi praktis, yaitu tahu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.1.3 Karakteristik Individu

1. Pengertian 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.

Menurut Setiawati (2015), Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja. Sedangkan menurut Hidayat dan Cavorina (2017) mendefinisikan karakteristik individu adalah kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, pengalaman, kepercayaan, pengharapan, dan kebutuhan. Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018) karakteristik perorangan (individual characteristics) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja.

Dari beberapa pendapat dan teori para ahli di atas, karakteristik individu adalah karakter - karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan

yang lainnya, dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik biologis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai. Faktor individual characteristics (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri- ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Kepribadian sebagai seorang pengorganisasian yang dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Dan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Santosa (2018) antara lain :

a. Umur

Hubungan kinerja sangateratkaitannya dengan umur, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

b. Masa kerja

Berkaitan erat dengan pengalamankerja, pengalamankerja yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tentu berbeda-beda. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya.

c. Tingkat pendidikan

Adalah indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

d. Kemampuan

Kemampuan biasanya berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas yang sudah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah proses psikologis yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, tingkat, pendidikan masa kerja, kemampuan, nilai bakat dan minat pribadi.

3. Indikator karakteristik individu

Menurut Robbins dan Judge dalam Azizah (2017) karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Indikator karakteristik individu yaitu:

a. Kemampuan

Kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik,

misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

b. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Kepribadian merupakan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

c. Sikap

Sikap adalah tanggapan (response) yang mengandung komponen-komponen kognitif, efektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan.

d. Persepsi

Persepsi merupakan tindakan menyusun, mengenali dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran pemahaman tentang lingkungan. Persepsi meliputi semua sinyal dalam sistem saraf, yang merupakan hasil dari stimulasi fisik atau kimia dari organ pengindra.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1. Pengertian 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.

Menurut Foster (2018) Pengalaman kerja adalah ukuran mengenai lama kerja/masa kerja yang ditempuh oleh seseorang untuk memahami pekerjaannya sendiri yang dilakukannya dengan baik. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi, diperlukan adanya pengalaman kerja. Pegawai yang berpengalaman selalu lebih baik dan juga lebih mudah bagi pegawai untuk menyesuaikan diri dengan tepat, berani mengambil resiko, mampu berkomunikasi dengan baik untuk menjaga produktivitas yang baik dibandingkan non-pengalaman atau freshgraduate.

Menurut Aristarini (2019) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan suatu pengetahuan ataupun keterampilan yang

dimiliki oleh pengawai saat melakukan tugasnya dan diukur sesuai dengan masa kerja dan jenis pekerjaan selama periode tertentu. Menurut Rulianti (2019) pengalaman kerja ialah pemahaman serta penguasaan karyawan yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki karyawan. Menurut Rolos *et al* (2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Manfaat Pengalaman kerja

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang factor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko factor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009)

4. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

- a. Lama waktu/masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki adalah pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

2.1.5 Kinerja karyawan

1. Pengertian 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.

Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

e. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2016 : 208-210) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Didalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurniawan, P. (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang tanggerang merdeka metode yang digunakan yaitu metode asosiatif dan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Susriyanti dan Nardo (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan teknik analisis data uji regresi linier berganda yang menemukan hasil

bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Septiarini, N. M. A., & Gorda, A. E. S. (2018) melakukan penelitian yang berjudul Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan yang dilakukan pada Mulia Farma Group yang berlokasi di Singaraja dengan melakukan teknik pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dan sistem pengolahan data menggunakan analisa jalur. Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama bahwa kecerdasan intelektual telah terbukti secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Darmawan, M. F. (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Intan Rezeki Agung Palembang data yang digunakan adalah data primer maupun skunder. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Isticarina, Fazira (2021) mealkukan penelitian yang berjudul Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian explanatory research. Metode yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh. Berdasarkan penelitian yang

telah dilakukan, menunjukkan beberapa hasil. Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

6. Listiani, dkk (2019) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh knowledge sharing, self leadership dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Metode pengolahan data menggunakan analisis linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Ratnasari, dkk (2020) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Pengujian data ini dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8. Sukmawati, dkk (2020) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah dengan menggunakan teknik pengambilan data sampling jenuh. Metode pengelolaan data menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil

penelitian menunjukan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Tambingon, dkk (2019) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia dengan menggunakan teknik pengumpulan data sampling jenuh. Metode pengolahan data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Kusumawardhani, dkk (2021) melakukan penelitian yang berjudul analisis pengaruh pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di RSUD Kabupaten Karanganyar dengan menggunakan metode pengumpulan data simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Pitriyani dan Halim (2020) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pergadaian perserocabang Rantauprapat dengan menggunakan metode pengumpulan data sampling jenuh. Metode pengelolaan data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan

bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Wirawan, dkk (2019) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.
13. Alias dan serang (2018) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dengan menggunakan data kuesioner atau angket-angket, yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pihak yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Sedangkan teknik analisis data adalah uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14. Aristanti (2019) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali metode pengumpulan data menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan

dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil penelitian menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

15. Pepah, dkk (2019) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Pusat Manado Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

