

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang merupakan kunci bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena merupakan aset perusahaan yang relatif sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang dinamis dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena manusia bisa mengelola input yang diperoleh dari lingkungan, mengelola dan menangkap input tersebut menggunakan teknologi, serta mampu mengolah atau mentransformasikannya menjadi output yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawannya, untuk itu sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, mengarahkan, serta memotivasinya untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Menurut Afandi (2018) 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. Sedangkan pengertian kinerja karyawan menurut Hasif, *et al.* (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

UD Dian's Rumah Songket Klungkung yang bertempat di Jalan Segening X Gelgel Klungkung, Bali adalah perusahaan yang bergerak dibidang textlite dengan produk tenun kain bali meliputi kain tenun songket dan kain endek. UD Dian's Rumah Songket Klungkung berdiri sejak tahun 1997 dan memiliki visi ingin menjadi perusahaan yang berdampak positif bagi masyarakat sekitar dan ingin tetap melestarikan warisan budaya turun temurun agar tetap eksis sampai saat ini. Kain songket dan kain endek memiliki corak beraneka ragam dan terbuat dari bahan berwarna – warni, menjadi sebuah hasil kerajinan rumahan yang sering juga dijadikan sebagai barang oleh – oleh wisatawan luar maupun dalam negeri, dan cara pembuatannya menjadi sesuatu yang unik yaitu dikerjakan secara tradisional. Untuk meningkatkan performa perusahaan dalam menghadapi tantangan dari kompetitor yang semakin banyak, UD Dian's Rumah Songket Klungkung mengatur sumber daya manusianya melalui proses rekrutmen yang mempertimbangkan aspek karakteristik individu karyawan serta tingkat kecerdasan intelektualnya.

Di daerah tersebut ada beberapa perusahaan sejenis dengan UD Dian's Rumah Songket Klungkung. UD Dian's Rumah Songket Klungkung perlu meningkatkan kinerja dengan melakukan penilaian terhadap karyawan, agar tidak kalah dengan perusahaan yang sejenisnya. Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang terpenting dalam perusahaan. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relative terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja adalah

suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi anggota organisasi yang salah satu kegunaannya adalah untuk memperbaiki kinerja. Jadi Penilaian kinerja adalah cara mengukur pelaksanaan kerja masing-masing individu yang berguna untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, dan individu secara khusus (Handoko 2014).

Secara umum kinerja karyawan UD Dian's Rumah Songket Klungkung tergolong belum optimal karena ditemukan sikap karyawan yang menunda – nunda pekerjaan dengan demikian karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan tidak mampu menekan biaya yang sudah di anggarkan. Sementara itu, koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Kemungkinan belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor- faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah karakteristik individu.

Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Peoni, 2014). Sedangkan menurut Jacobis (2017) mendefinisikan karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat dirubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Dari beberapa definisi tersebut, karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri – ciri seorang yang menggambarkan keadaan

individu tersebut yang sebenarnya dan membedakan dari individu lainnya, baik dilihat dari segi minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan. Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Perbedaan tersebut dapat dilihat dari faktor karakteristik individu Menurut Robbins (2015), menyatakan bahwa ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain: Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status pernikahan. Berdasarkan faktor tersebut data karakteristik individu pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh SD yaitu 17 orang, SMP sebanyak 16 orang dan SMA 6 orang dan Diploma sebanyak 1 orang serta umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang rata-rata. Dimana para karyawan banyak yang berusia yang diatas 30 tahun sehingga timbulnya penolakan pembaharuan akan pembaharuan inovasi perusahaan seperti motif kain itu – itu saja, sehingga kinerjanya tidak optimal.

Selain karakteristik individu, faktor kecerdasan intelektual juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantara cara menghasilkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memiliki kecerdasan intelektual. Teori yang dikemukakan oleh Tarigan (2015) Karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya sebaiknya memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang memadai agar dalam menjalankan tugasnya dapat mempergunakan kecerdasan kognitifnya secara maksimal. Kecerdasan kognitif yang dimaksud ialah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan pemahaman dan nalar dibidang

numeric. Tinggi rendahnya kecerdasan kognitif inilah yang menunjukkan pintar atau tidaknya seseorang.

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 iteligensi tidak bisa diamati secara langsung, melainkan harus di simpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu.

Dari fenomena tersebut diatas sesuai dengan penelitian terdahulu dari Gaffar, dkk (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Loah, dkk (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dimaknai penilaian positif pada karakteristik individu karyawan yang

dibawa ke dalam tatanan instansi dan aktivitas kerjanya sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun menurut Tambingon, dkk (2019) menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dian’s Rumah Songket Klungkung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada UD Dian’s Rumah Songket Klungkung?
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada UD Dian’s Rumah Songket Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daripada penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada UD Dian’s Rumah Songket Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan pada UD Dian’s Rumah Songket Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

- a. Bagi peneliti, merupakan kesempatan yang baik untuk latihan mengemukakan suatu masalah serta pemecahannya sesuai dengan teori yang di dapat di bangku kuliah untuk dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
 - b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh karakteristik individu dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis.
- a. Bagi perusahaan, di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menempatkan kebijakan dimasa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan karakteristik individu dan kecerdasan intelektual guna meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan UD Dian's Rumah Songket Klungkung.
 - b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Atribution Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang dicetuskan oleh Fritz Heider. Teori ini akan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri (Luthans 1998). Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal (*dispositional attributions*) dan eksternal (*situational attributions*). Penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat. Berdasarkan teori tersebut, tindakan seseorang dalam melaksanakan penugasan sesuai dengan prosedur sehingga kinerjanya maksimal yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam bekerja dan begitupun sebaliknya yang dapat disebabkan oleh faktor internal individu yang bersangkutan maupun faktor lingkungan.

Alfred Binet, seorang tokoh utama perintis pengukuran inteligensi yang hidup antara tahun 1857-1911, bersama Theodore Simon mendefinisikan inteligensi terdiri atas tiga komponen, yaitu 1)

Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan 2) kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan 3) kemampuan untuk mengkritik diri sendiri atau melakukan autocritism. Susanto (2004:68) menyatakan kecerdasan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melihat suatu masalah lalu menyelesaikannya atau membuat sesuatu yang dapat berguna bagi orang lain. Amstrong (2009:71) menyatakan kecerdasan adalah kemampuan untuk menangkap situasi baru serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman masa lalu seseorang. Binet seorang psikologis Prancis, mengatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk mengadakan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan untuk bersikap kritis terhadap diri sendiri (Lesmana, 2010:31).

Gardner seorang Psikologis Amerika mengatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan produk dalam suatu aturan yang bermacam-macam dan situasinya yang nyata (Yani, 2011:61). Dengan demikian, dari beberapa pengertian di atas kecerdasan dapat diartikan sebagai kesempurnaan akal budi seseorang yang diwujudkan dalam suatu kemampuan untuk memperoleh kecakapan-kecakapan tertentu dan untuk memecahkan suatu persoalan atau masalah dalam kehidupan secara nyata dan tepat.

2.2 Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Hasif, *et al.* (2015) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- a) 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.
- b) Kuantitas (jumlah) : Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- c) Waktu (jangka waktu) : Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- d) 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.
- e) Penekanan biaya : Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

- f) Pengawasan : Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Menurut Robbins (2015), mengatakan bahwa : Karakteristik individu mencakup Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status pernikahan. Sedangkan menurut Moses, dkk. (2014) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh

lingkungan dimana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Selanjutnya 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.

2) Indikator karakteristik individu

Menurut Robbins dan Judge (2009) Indikator karakteristik individu menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut:

- a) Letak Kendali (Locus of Control) Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (reward) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang participative, sedangkan eksternal umumnya lebih menyukai gaya kepemimpinan directive.
- b) Kesiediaan untuk Menerima Pengaruh (Authoritarianism) Kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat authoritarianism yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan

yang directive, sedangkan bawahan yang tingkat authoritarianism rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.

- c) Kemampuan (Abilities) Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (achievementoriented) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang supportive yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan achievementoriented, sedangkan bawahan yang mempunyai kemampuan rendah cenderung memilih pemimpin yang supportive.

2.4 Kecerdasan Intelektual

1) Pengertian kecerdasan intelektual

Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan intelligensi pada awalnya menjadi perhatian utama bagi kalangan psikologi pendidikan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan (Gissella, 2016). Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran intelektualnya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung pada kemampuan inteligensinya. 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 Sari, Koto, & Sakti (2019) *Intelegence Quotiens* merupakan suatu cara seseorang dalam mengevaluasi gagasan, menggunakan logika, memanipulasi angka, mengenal kesamaan, menarik kesimpulan dan menangkap konsep-konsep baru. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang dalam memahami masalah yang dihadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut (Dharmawan, 2020).

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 iteligensi tidak bisa diamati secara langsung, melainkan harus di simpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu.

2) Indikator Kecerdasan Intelektual

Robbins (2014) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual :

- a) Kecerdasan angka yaitu mampu menghitung dengan cepat dan tepat.
- b) Kemampuan verbal yaitu mampu memahami apa yang dibaca dan didengar.

- c) Kecepatan persepsi yaitu mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d) Penalaran induktif yaitu mampu menganalisa urutan logis masalah dan memecahkan masalah.
- e) Penalaran deduktif yaitu mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- f) Visualisasi spasial yaitu mampu membayangkan perubahan dari suatu objek jika dilakukan perubahan.
- g) Daya ingat yaitu mampu mengenang atau mengingat kejadian di masa lalu.

2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian – penelitian yang berhubungan dengan karakteristik individu dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaffar, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar”. Berdasarkan hasil analisis pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar.
- 2) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Loah, dkk (2019) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah

Kopi di Manado”. Berdasarkan hasil analisis variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi karakteristik individu maka kinerja karyawan pada Usaha Rumah Kopi di Manado akan meningkat.

- 3) Sedangkan berbeda dengan penelitian hasil diatas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia yaitu hasil analisis variabel karakteristik individu menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi indikator bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga naik turunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak dipengaruhi oleh karkateristik individu.
- 4) Hasil penelitian Putri (2016) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosiaonal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero Area Klaten” mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kecerdasan intelektual semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN Persero Area Klaten.
- 5) Hasil penelitian Kurniawan (2020) yang melakukan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka dengan judul “Pengaruh Keceerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka” mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

- 6) Terdapat hasil yang berbeda pada hasil penelitian Darmawan (2020) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Intan Rezeki Agung Palembang ” menemukan bahwa Kecerdasan Intelektual (IQ) tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya hal ini menjadi indikator bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga naik turunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual.

Dari hasil penelitian di atas, sebagian besar hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik individu dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Gaffar dkk, 2017 ; Loah dkk, 2019 ; Putri, 2016 ; Kurniawan, 2020). Namun terdapat penelitian yang menemukan hasil yang berbeda yaitu karakteristik individu dan kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tambingon, dkk, 2019 ; Darmawan, 2020).

Persamaan pada penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah judul dan variable penelitian, dimana sama-sama menggunakan karakteristik individu (X1) dan kecerdasan intelektual (X2) sebagai variable bebas (variable independen) (Gaffar dkk, 2017 ; Loah dkk, 2019 ;

Putri, 2016 ; Kurniawan, 2020). Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator-indikator masing-masing variable, populasi, dan tempat penelitian.

