

PENGARUH DISIPLIN KERJA, SIKAP KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENNKA KARYA METALINDO

Arya Fajar Nur Cholis

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
Aryafajarnur01@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Karyawan ialah hasil yang telah dicapai seseorang dalam waktu tertentu sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, sikap kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ennka Karya Metalindo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dari data primer Karyawan PT. Ennka Karya Metalindo yang berjumlah 125 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan alat uji berupa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *SmartPLS 4.0*. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is the result that a person has achieved within a certain time according to the responsibilities that have been given to him. The aim of this research is to prove empirically the influence of work discipline, work attitudes and work communication on employee performance at PT. Ennka Karya Metalindo. The sampling technique in this research used a saturated sampling technique. Where the entire population is used as a research sample from primary data of PT employees. Ennka Karya Metalindo, totaling 125 employees. This research uses a quantitative approach. The data collection technique uses a questionnaire and data analysis uses a test tool in the form of Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS4.0. The results of this research are that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work attitude does not have a significant effect on employee performance, and work communication has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Attitude, Work Communication, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Pemanfaatan waktu perlu dilakukan individu dalam proses kehidupan sehari-hari. Hal ini membuat pentingnya manajemen SDM untuk mengatasi masalah yang tidak menentu. Peran manusia di dalam perusahaan sangatlah penting, karena jika tidak ada manusia di dalamnya kinerja karyawan tidak akan bisa dilaksanakan. Sumber daya manusia adalah individu yang menggunakan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan sebaik mungkin. Sumber daya manusia bermutu mempunyai peran yang penting demi keberhasilan perusahaan (Pratama & Kurniawan, 2024). Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan perusahaan dengan baik, perlu adanya pelatihan, pengarahan, pengawasan dan pengembangan terhadap karyawan dalam peningkatan kualitas SDM secara baik.

Kinerja membuat karyawan terus memiliki pertanggung jawaban terhadap pekerjaan. Pertanggung jawaban ini berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dalam rentang waktu. Semangat dalam bekerja harus selalu ditumbuhkan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan tentu mempunyai target atau tujuan yang harus tercapai, hal ini membuat semua karyawan harus selalu bekerjasama dengan baik. Kerjasama yang baik antar karyawan akan dapat membantu sebuah perusahaan menjadi perusahaan yang terus berkembang. Tujuan perusahaan akan tercapai jika mempunyai SDM secara bagus.

Kinerja karyawan inilah yang mempunyai peran penting didalam perusahaan, seperti halnya yang terjadi pada PT. Ennka Karya Metalindo mempunyai kinerja Karyawan yang sudah baik, akan tetapi disiplin kerja, sikap kerja, dan komunikasi kerja yang masih rendah. Fenomena tersebut didapatkan, setelah peneliti melakukan pra survei menggunakan media online dengan menyebarkan google form, melakukan observasi, dan melakukan wawancara terhadap manajer PT Ennka Karya Metalindo. PT Ennka Karya Metalindo adalah perusahaan manufaktur maupun distributor bahan bangunan. Perusahaan didirikan tanggal 07 Mei 2022. Perusahaan ini mempunyai 125 karyawan, yang terbagi dari berbagai bidang, dari mulai TKBM (Tenaga Kerja

Muat Barang), sopir, dan sales. PT Ennka Karya Metalindo sendiri berlokasi di Jl. Raya Balerejo-Muneng, Dusun Balongmloko, Desa Kedungrejo, Kec. Balerejo, Kabupaten Madiun.

Penelitian Iptian *et al.* (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian dari John Zysman & Arnaud Costinot (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Wahjoedi (2023) menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian dari Rd. Kresna Yudi kusumah *et al.*, (2017) bahwa sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syahrudin *et al.* (2020) mengatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana Ananda Silalahi *et al.*, (2021) bahwa komunikasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

Perilaku kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin dapat membuat kinerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin kerja adalah suatu perilaku seseorang dalam menaati peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis pada suatu perusahaan dengan sebaik mungkin. Disiplin kerja adalah perilaku individu yang menaati peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi (Efendi *et al.*, 2020). Disiplin kerja harus selalu ditingkatkan dan diperhatikan oleh karyawan maupun atasan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja juga bisa diartikan sebagai kemauan seseorang melakukan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai ketepatan waktu.

2. Sikap Kerja

Kinerja karyawan akan selalu berubah-ubah, hal ini tergantung sikap yang ditunjukkan karyawan pada saat bekerja. Hal inilah yang membuat sikap mempunyai peran yang penting dalam kinerja karyawan. Sikap kerja adalah perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam perasaan puas maupun tidak puas dalam bekerja sehingga mempengaruhi lingkungan kerjanya. Sikap kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dengan kecenderungan pikiran maupun perasaan puas atau tidaknya pekerjaan, dan segala sesuatu harus dilakukan oleh pegawai tersebut merupakan fungsi dari usahanya yang tercermin hasil (Agung Dwi Nugroho *et al.*, 2023). Sikap juga bisa diartikan bagaimana seseorang melakukan perilaku sehingga mampu menilai perbuatannya.

3. Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja adalah proses interaksi untuk menyampaikan informasi antar individu sehingga penerima informasi mampu memahaminya dengan baik. Menurut Mulyana (2012) Komunikasi kerja adalah penyampaian informasi melalui pemahaman yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan cara verbal maupun non verbal. Dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan diperlukan komunikasi yang efektif supaya dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut membuat karyawan harus menjaga komunikasi dengan baik, yaitu komunikasi antara atasan maupun dengan karyawan lain, agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan semestinya.

4. Kinerja Karyawan

Perusahaan akan mempunyai strategi demi mencapai tujuan melalui kinerja karyawan. Tujuan yang tak tercapaikan bila tidak ada kinerja karyawan didalamnya. Hal inilah yang membuat pentingnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu cara yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab pada waktu yang telah ditentukan yang sama- sama mendapatkan keuntungan. Kinerja karyawan adalah hasil penambahan kuantitas maupun kualitas karyawan atas penyelesaian tugasnya dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

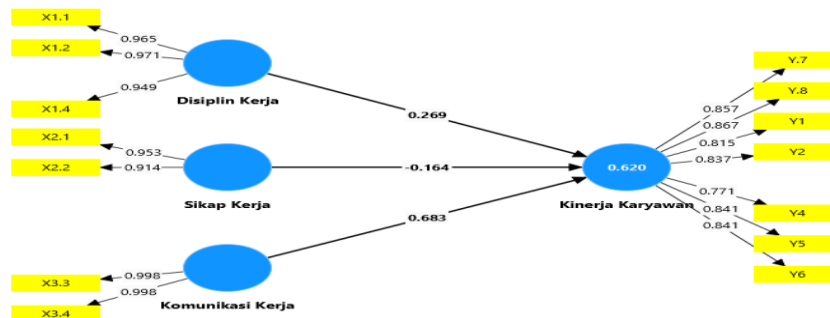
kepadanya (Sinaga, 2020). Kinerja juga dapat diartikan sebagai pengaruh karyawan yang ditunjukkan dengan hasil dalam bekerja.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini untuk membuktikan adanya pengaruh disiplin kerja, sikap kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ennka Karya Metalindo. Sampel yang digunakan sebanyak 125 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner dengan menyebarkan link google form dan menggunakan skala likert yang terdiri 4 (empat) jawaban. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS 4.0 melalui uji Convergent Validity (Outer Loading), AVE, uji Discriminant Validity, Uji Reliabilitas, Uji R-Square, Uji Q-Square, dan Uji Hipotesis.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas



Gambar 1.1 *graphical output uji outer model*

Sumber : Hasil SmartPLS Data Primer dioah Tahun 2024

Uji validitas diuji untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Pada Gambar 4.1 menyatakan hasil yang sudah dieliminasi oleh peneliti, sehingga nilai loading factor sudah $> 0,50$ dan outer loading $> 0,70$ dikatakan valid dan siap untuk dilakukan pengujian selanjutnya (Ghozali & Latan, 2015).

1. Convergent Validity

Convergent validity dalam penelitian ini melalui outer loading telah diuji. Apabila nilai outer loading $> 0,7$ memiliki kategori baik pada indikator setiap variabel dalam penelitian dan dapat memenuhi uji convergent validity (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan hasil outer loading dari setiap indikator terhadap variabel penelitian:

Tabel 1.1 Convergent Validity

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1 <- X1	0.965	VALID
	X1.2 <- X1	0.971	VALID
	X1.4 <- X1	0.949	VALID
Sikap Kerja (X2)	X2.1 <- X2	0.953	VALID
	X2.2 <- X2	0.914	VALID
Komunikasi kerja (X3)	X3.3 <- X3	0.998	VALID
	X3.4 <- X3	0.998	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1 <- Y	0.815	VALID
	Y.2 <- Y	0.837	VALID
	Y.4 <- Y	0.771	VALID
	Y.5 <- Y	0.841	VALID
	Y.6 <- Y	0.841	VALID
	Y.7 <- Y	0.857	VALID
	Y.8 <- Y	0.867	VALID

Sumber: Hasil SmartPLS Data Primer dioah Tahun 2024

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dengan mengeliminasi beberapa pernyataan indikator yang tidak valid. Maka nilai pada tabel diatas sudah memenuhi kriteria *convergent validity* sesuai dengan syarat nilai $> 0,7$. Tabel 1.1 menunjukkan nilai pernyataan indikator pada variabel disiplin kerja, sikap kerja, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan telah dikatakan valid dengan nilai $> 0,7$.

b. Uji Realibilitas

Composite Reliability

Tabel 1.2 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,959	Reliabel
Sikap Kerja (X2)	0,855	Reliabel
Komunikasi Kerja (X3)	0,996	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	Reliabel

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil dari *SmartPLS* menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua konstruk berada diatas nilai $> 0,7$. Maka nilai-nilai yang dihasilkan tersebut memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan yaitu $> 0,7$ (Ghozali & Latan, 2015).

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *R-square*

Tabel 1.3 Hasil Uji *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,434	0,420

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa penelitian menggunakan 1 (satu) variabel laten endogen (Y). Hasil tersebut menerangkan bahwasanya *R-Square* ialah 0,434 hal itu dapat menjelaskan jika kinerja karyawan terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja (X1), sikap kerja (X2), dan komunikasi kerja (X3) dengan kategori lemah.

Uji *Q-square*

Tabel 1.4 Hasil Uji *R-square*

Variabel	Q-square
Kinerja Karyawan (Y)	0,815

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer diolah Tahun 2024

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa *Q-Square* variabel endogen kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar 0,815. *Q-Square* berupa $0,815 > 0,35$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X1) sikap kerja (X2) dan komunikasi kerja (X3) berelevansi prediksi kuat atas Kinerja karyawan (Y), dimana hal tersebut juga relevan serta mempunyai nilai observasi yang baik ($> 0,35$).

Uji Hipotesis

Path Coeficient

Tabel 1.5 Hasil Uji hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DISIPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.281	0.285	0.160	1.965	0.040
SIKAP KERJA -> KEPUASAN KERJA	-0.270	-0.276	0.275	0.982	0.163
KOMUNIKASI KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.640	0.646	0.253	2.531	0.006

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* diatas maka:

1. Hipotesis pertama diuji pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan, dimana menerangkan t-statistik disiplin kerja sebesar 1.965 maupun *p-values* $< 0,05$. Didasarkan hal itu dindikasikan hipotesis pertama bisa diterima, dimana variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hipotesis kedua menguji apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana menunjukkan t-statistik sikap kerja senilai 0.982 dan *p-values* $> 0,05$. Didasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua ditolak dan variabel sikap kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hipotesis ketiga menguji apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana menunjukkan t-statistik komunikasi kerja senilai 2.531 dan $p\text{-values} < 0,05$. Maka hipotesis ketiga diterima, sehingga variabel komunikasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji penelitian analisis pengaruh disiplin kerja, sikap kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ennka Karya Metalindo, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ennka Karya Metalindo. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan akan terus meningkat. Dengan adanya temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.* (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ennka Karya Metalindo. Berdasarkan hasil tersebut sikap kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau bisa dikatakan bahwa sikap kerja hanya berpengaruh pada pribadi masing-masing karyawan sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Ennka Karya Metalindo. Dengan adanya temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rd. Kresna Yudi kusumah *et al.*, (2017) bahwa sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ennka Karya Metalindo. Hasil penelitian ini karyawan PT Ennka Karya Metalindo telah melakukan komunikasi kerja dengan baik, komunikasi kerja ini dapat dilihat dari komunikasi karyawan sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan, ataupun sebaliknya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan akan menjadi baik juga.

E. SARAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengevaluasi dan menambahkan variabel baru selain disiplin kerja, sikap kerja, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan, sehingga terdapat adanya penelitian yang menarik untuk dipelajari. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti dengan menggunakan teori dan cara analisis lain untuk menghasilkan penemuan baru. Selain itu bisa dicoba pada perusahaan lain yang kiranya menarik untuk diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratama, D. N., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yogyakarta Mega Grafika. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 842–852. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.3072>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Multikultural dan Pemahaman Multiagama*, 7(8), 145–152. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Zysman, J., & Costinot, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pemberdayaan Masyarakat pada Pegawai Pelayanan Kesehatan di California District). *Medalion: Penelitian Medis, Keperawatan, Kesehatan Dan Partisipasi Bidan*, 3(1), 19–32. <https://medalionjournal.com/>
- Nugroho, A. D., & Wahjoedi, T. (2023). Pengaruh sikap kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Science and Research Archive*, 9(1), 670–678. <https://doi.org/10.30574/ijsra.2023.9.1.0510>
- Kusumah, Rd. K. Y., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 3(2), 688–696.
- Syahrudin, Hermanto, & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Organisasi Budaya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171–181. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.782.2020>
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria*, 8(2), 118–128. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Universitas Diponegoro Semarang.