

Pengaruh Disiplin Kerja dan Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Perilaku Kerja

Ummul Faradhillah Agus¹, Ahmad AC², M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, variabel Intellectual Capital terhadap Kinerja Karyawan, variabel Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Intellectual Capital terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Perilaku Kerja. Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik, dengan teknik analisis data Partial Last Square Smart-PLS.

Hasil penelitian (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Intellectual Capital (kompetensi) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (4) Perilaku Kerja dapat memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (5) Perilaku Kerja dapat memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Intellectual Capital, Kompetensi, Perilaku Kerja, dan Kinerja.*

Copyright (c) 2023 Ummul Faradhillah Agus

✉ Corresponding author :

Email Address : ummulfaradhillah@gmail.com

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan tentunya mendambakan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kemampuan dalam segala aspek. Di dalam perusahaan, manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia yang menjadi penentu bergerak dan jalannya sebuah perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan tersebut, maka perusahaan harus menyediakan sumber daya yang memiliki kompetensi dan kapabilitas, yaitu sumber daya yang mampu melaksanakan tugasnya dengan teliti dan sesuai dengan arahan perusahaan. Salah satu sumber daya yang harus memiliki kapabilitas yaitu sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset Intellectual Capital (modal intelektual) yang berperan penting dalam sebuah perusahaan. Istilah Intellectual Capital memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (intellect) yang dimiliki oleh perusahaan, dimana Intellectual Capital merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan (Hidayat & Azzahra, 2019).

Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan 4 memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Hal itu mewajibkan perusahaan untuk mengawasi karyawannya dalam bekerja. Maka pengalaman kerja sangat berkaitan dengan kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diampu. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Handoko 2008 (Wirawan dkk., 2019). Pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, karyawan harus mampu memberikan kepuasan terhadap jasa pelayanan yang dihasilkan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. PT. Srikandi Mitra Karya merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang Outsourcing, Construction, Equipment Rental, dan Repair & Maintenance Tools di Kabupaten Mimika. Sebagai perusahaan yang berfokus pada bidang kontraktor dan lapangan tentunya dibutuhkan disiplin kerja dan intellectual capital (kompetensi) dan skill yang mumpuni bagi tiap departemen agar dapat mencapai target kerja yang diinginkan. Disiplin kerja dapat diukur dengan peraturan yang disusun oleh perusahaan. Jika seluruh komponen disiplin kerja dapat dipatuhi oleh karyawan, maka terwujud kinerja yang diharapkan. Disiplin kerja adalah kepatuhan, ketaatan, 5 kesetiaan, seseorang karyawan terhadap ketentuan, peraturan, atau norma yang berlaku (Indra Putra dkk., 2016). Penelitian ini mencoba memperluas pemahaman mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Intellectual Capital terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh Perilaku Kerja, yang mana menurut hasil pengamatan awal pada PT. Srikandi Mitra Karya menunjukkan disiplin yang belum maksimal, hal ini ditandai dengan masih ditemukan beberapa karyawan absen tanpa keterangan yang menyebabkan penurunan target kerja. Fenomena Disiplin Kerja yang menunjukkan adanya penurunan target kerja karyawan di PT. Srikandi Mitra Karya sehingga berpengaruh terhadap realisasi kinerja yang kurang optimal. Di mana kecenderungan karyawan yang bekerja kurang maksimal sehingga kualitas kerjanya menurun, maka hal ini harus menjadi perhatian manajemen untuk memberi evaluasi dan pengawasan lebih terhadap masing-masing karyawan yang dinilai tidak optimal menjalankan disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tindakan ini dilakukan sebagai upaya agar tidak menjadi kebiasaan bagi karyawan dan menyepelkan bentuk disiplin apapun yang ditetapkan dan berlaku dalam lingkungan perusahaan. Yang diharapkan adalah adanya proses bekerja yang disiplin demi terealisasinya kinerja dan hasil kerja yang berkualitas dan maksimal

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Extend Contract 2022

N O	DIMENSI PENILAIAN	STANDAR	SKOR				PRESENTASE			
			4	3	2	1	4	3	2	1
1	Keselamatan, Kesehatan dan Lindung Lingkungan Pertambanga n	- Menaati SOP - Memakai APD - Operator terlatih	20	29	1	-	40%	58	2%	-

2	Kontribusi terhadap hasil kerja & kinerja kru	Secara konsisten mencapai target-target/ standar kualitas dalam pekerjaan.	23	27	-	-	46%	54%	-	-
3	Kehadiran	- Datang tepat waktu - Hadir pada shift yang ditentukan	33	17	-	-	66%	34%	-	-
4	Perilaku di tempat kerja	- Hubungan sosial - Adaptasi	39	11	-	-	78%	22%	-	-

Sumber : HR PT. Srikandi Mitra Karya

Berdasarkan tabel diatas tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan *Extend Contract* ditemukan bahwa skor 3 dimensi penilaian tentang keselamatan kerja sebesar 58% hal tersebut menunjukkan masih ditemukan beberapa karyawan yang belum maksimal menerapkan keselamatan dan kesehatan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan permasalahan tersebut perlu adanya pengawasan lebih terdahadap karyawan yang berada di lapangan dan memberi evaluasi dan bila perlu diberi teguran serta sanksi agar hal tersebut tidak terulang kembali.

Pada dimensi kontribusi hasil kerja dam kinerja kru skor 3 sebesar 54% yang artinya terdapat penurunan pencapaian target kerja yang maksimal. Kerja maksimal dalam hal ini memperoleh skor 4, skor maksimum yang mana pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai dengan rencana kerja dan kualitas hasil kerja. Penurunan hasil kerja tersebut berhubungan dengan kehadiran dan ketaatan dalam menjalankan pekerjaan, yang mana sebuah pekerjaan yang dikerjakan sebuah tim jika berkurang personil maka bertambah beban kerja bagi personil lainnya. Dapat dilihat dari ketaatan mengikuti SOP dan memakai APD setiap menjalankan pekerjaan di lapangan.

Pada dimensi penilaian kehadiran yang memiliki skor 3 sebesar 34%, hal tersbut menunjukkan bahwa seperempat sampel belum hadir tepat waktu dan bijak menggunakan perizinan. Kehadiran akan sangat berpengaruh pada hasil dan kinerja seorang karyawan. Semakin sering terlambat bahkan tidak hadir akan mengurangi waktu yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka perlu ada tindakan untuk mengantisipasi kejadian ini terulang di hari-hari mendatang. Yang mana kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja seseorang semakin sedikit mangkir dan izin maka karyawan memiliki banyak waktu untuk mengembangkan bakat dan kemampuan (*skill*) dalam bidangnya masing-masing.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menguji teori yang selama ini berlaku apakah benar atau salah. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan antara variabel dianalisis dengan teori yang objekif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, menyebarkan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis verifikatif, yaitu dengan menggunakan alat uji statistic dengan uji persamaan strukturan berbasis *variance* dengan metode alternative *Partial Least Square (PLS)*. Metode *Partial Least*

Square (PLS) didefinisikan sebagai model persamaan struktural berbasis variance mampu menggambarkan variable tak terukur langsung (laten) dan diukur menggunakan indikator-indikator (variable manifest) (Haryono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi terhadap realibilitas konstruk diukur dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan perintah Calculate PLS Algorithm. Nilai cronbach's alpha semua konstruk > 0.07, dapat dilihat dai tabel berikut:

Tabel 11. Reabilitas Konstruk berdasarkan Converdent Validity

	Cronbac h's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	0,953	0,958	0,960	0,728
<i>Intellectual Capital</i>	0,982	0,983	0,984	0,874
Kinerja Karyawan	0,968	0,973	0,973	0,798
Perilaku Kerja	0,979	0,980	0,982	0,855
X1 > Z > Y	1,000	1,000	1,000	1,000
X2 > Z > Y	1,000	1,000	1,000	1,000

Sumber: Olah data statistik Smart-PLS

Tabel 11 memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk > 0.07 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator konsisten dalam mengukur konstraknya. Hasil dari Cronbach's Alpha untuk Disiiplin Kerja X1 (0.953) *Intellectual Capital* X2 (0.982) Kinerja Karyawan Y (0.968) Perilaku Kerja Z (0.979) X1>Z>Y (1,000) dan X2>Z>Y (1,000). Nilai AVE juga dapat digunakan untuk menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh konstraknya. Nilai AVE > 0.05, hasil dari nilai AVE setiap konstruk adalah Disiplin Kerja X1 (0.782) *Intellectual Capital* X2 (0.874) Kinerja Karyawan Y (0.798) Perilaku Kerja (0.855) X1>Z>Y (1,000) dan X2>Z>Y (1,000). Dari tabel di atas menjelaskan bahwa semua nilai AVE lebih besar dari 0.5.

Tabel 15. Uji Signifikansi Pengaruh

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,094	0,117	0,130	0,727	0,003

X2 -> Y	0,140	0,157	0,125	1,120	0,263
Z -> Y	0,386	0,380	0,145	2,663	0,008

Sumber: Olah data statistik Smart-PLS

Tabel 16. Pengujian Moderasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 > Z > Y	-0,069	-0,054	0,111	0,623	0,001
X2 > Z > Y	-0,151	-0,140	0,122	1,235	0,000

Sumber: Olah data statistik Smart-PLS

Berdasarkan output olah data pada tabel 15 Uji signifikansi pengaruh dan tabel 16 Pengujian moderasi maka dapat menjawab hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P values $0.003 < 0.05$.
- b. *Intellectual Capital* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan P values $0.263 > 0.05$.
- c. Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan P values 0.008 .
- d. Perilaku Kerja dapat memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan P values $0.001 < 0.05$.
- e. Perilaku Kerja dapat memoderasi pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P values $0.000 < 0.05$.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis Smart-PLS pada tabel 15 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil statistik deskriptif variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa responden setuju dengan apa yang peneliti maksud dengan disiplin kerja, indikator yang memiliki nilai tertinggi variabel disiplin kerja ialah kerjasama sebesar 88.00% dan ketepatan waktu sebesar 85.20%, yang artinya kerjasama dan ketepatan waktu sangat besar andilnya dalam menentukan kinerja karyawan dalam bekerja. Pada hal ini karyawan PT. Srikandi Mitra Karya sangat setuju bahwa indikator kerjasama dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Begitupun dengan indikator ketepatan waktu, yang mana disetiap menitnya sangat dihargai oleh karyawan PT. Srikandi Mitra Karya dan memanfaatkan waktu bekerja dengan baik agar tugas dan proyek dapat terlaksana dengan baik.

2. Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis Smart-PLS pada tabel 15 menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik *Intellectual Capital* (kompetensi) yang dimiliki karyawan PT. Srikandi Mitra Karya maka semakin baik kinerjanya. Temuan ini sesuai dengan Teori Potensi (Jhurgen, 2018). Hasil statistik deskriptif variabel *intellectual capital* menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang dimaksud dengan *intellectual capital*, indikator yang memiliki nilai tertinggi variabel *intellectual capital* ialah

keterampilan dengan prosentase 88.00%. Hal ini berarti bahwa *intellectual capital* yang diasah dan ditekuni mampu menentukan kinerja karyawan. Kemampuan dan keterampilan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di lapangan dengan berbagai macam tuntutan dan SOP dalam bekerja.

3. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis Smart-PLS pada tabel 15 menunjukkan bahwa Perilaku Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti perilaku tiap individu mampu meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan Teori Perubahan (Lewin, 1951) dan Teori Hasil (Stevant, 2018). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sunaryo (2017) dan penelitian oleh Hendri Rasminto, dkk (2020). Hasil statistik deskriptif variabel perilaku kerja menunjukkan bahwa responden setuju dengan apa yang peneliti maksud dengan perilaku kerja indikator yang memiliki nilai tertinggi variabel perilaku kerja ialah kemampuan berhubungan sosial dengan prosentase 87.20%. Hal ini berarti bahwa perilaku dalam bekerja yaitu kemampuan bersosialisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan karyawan yang beragam dan berbagai suku dan ras, kemampuan dalam hubungan sosial sangat berpengaruh agar menciptakan suasana kerja yang nyaman.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis keempat dapat diamati dari hasil analisis Smart-PLS pada tabel 15 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi oleh Perilaku Kerja (Z). Dan variabel Perilaku Kerja memoderasi secara signifikan pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Temuan ini sesuai dengan Teori Perubahan (Lewin, 1951) dan Teori Hasil (Stevant, 2018). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sunaryo (2017).

5. Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Perilaku Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kelima dapat diamati dari hasil analisis Smart-PLS pada tabel 15 menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi oleh Perilaku Kerja (Z). Dan variabel Perilaku Kerja memoderasi secara signifikan pengaruh antara *Intellectual Capital* dan Kinerja Karyawan. Temuan ini sesuai dengan Teori Potensi (Jhurgen, 2018)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan intellectual capital memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Mitra Karya dan variabel perilaku kerja dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja dan intellectual capital terhadap kinerja karyawan.

Referensi :

- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS* (D. Puryanto, H. Mintaradja, & Latmono, Ed.; 1 ed., Vol. 1). Penerbit Luxima Metro Media.
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12–21. <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.393>
- Indra Putra, I. W., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 4).
- Rasminto, H., Febryantahanuji, & Danang, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 13, No.1, 82–87. <http://journal.stekom.ac.id/index.php/e-bisnis>
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18(1), 101–114. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Jana Susila, G. P. A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).