

**PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI MAKMUR JAYA
PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

KATARINA SOFIANA
NPM : 22.12.01.0345

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026**

Skripsi oleh:

KATARINA SOFIANA

NPM: 22.12.01.0345

Judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI MAKMUR JAYA
PERKASA**

**Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri**

Tanggal: 23 Juni 2026

Pembimbing I



Dr. Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M

NIDN. 0727127801

Pembimbing II



Sigit Ratnanto, S.T., M.M

NIDN. 0706067004

Skripsi oleh:

KATARINA SOFIANA

NPM: 22.12.01.0345

Judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI MAKMUR JAYA
PERKASA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 16 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M
2. Penguji I : Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M
3. Penguji II : Sigit Ratnanto, S.T., M.M



Mengetahui,
Dekan FEB
Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN.0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Katarina Sofiana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 27 Juni 2003
NPM : 22.12.01.0345
Fak/Jur./Prodi : FEB/ Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 16 Juli 2026

Yang Menyatakan



KATARINA SOFIANA
NPM: 22.12.01.0345

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) Dan hanya kepada Tuhan mu lah engkau berharap.
(QS Al- Insyirah 6-8)

Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia.
(Nelson Mandela)

Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya, dan aku membuat ayahku bekerja setiap hari hingga lelah, jadi akan ku pastikan lelahnya tidak akan sia-sia.

Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan
(Nadin Amizah)

Kupersembahkan karya ini buat:

Kedua orang tuaku dan seluruh keluarga yang kucinta.

RINGKASAN

Katarina Sofiana (2212010345), Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2026.

Kata Kunci : Manajemen Tenaga Kerja, Pengaturan Kerja, Kondisi Kerja, Tugas, Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi awal pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti terjadinya miskomunikasi dalam penyampaian informasi kerja, adanya karyawan yang menerima tugas di luar tanggung jawab utamanya, serta masih ditemukannya karyawan yang kurang disiplin dalam memanfaatkan jam kerja dan mematuhi standar operasional perusahaan. Kondisi tersebut diduga memengaruhi kinerja karyawan sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 40 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 73,4% menunjukkan bahwa komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas komunikasi, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dan peningkatan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Jurusan Manajemen FEB UN PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M. Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amir Tohari, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Dr.Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing 1 atas bimbingan dan arahannya selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Sigit Ratnanto, M.M., selaku dosen pembimbing 2 atas bimbingan dan arahannya selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Dian Kusumaningtyas, S.E, M.M, selaku Wali Dosen.
7. Cinta pertamaku, bapak Safi;i. Terimakasih atas segala kasih sayang, kerja keras, doa, dukungan lahir batin yang tidak pernah putus dan pengorbananmu yang tak pernah berhenti sejak aku kecil sampai saat ini. Engkau adalah sosok yang dengan penuh kesabaran membesarkan, mendidik, serta mengantarkan aku menuju gerbang pendidikan yang lebih tinggi. Bapak adalah sosok yang menjadi sumber motivasi terbesar bagi penulis.
8. Perempuan tercantikku, ibu Katmini. Terimakasih ibu telah melahirkan, mendidik, dan merawatku dengan sepenuh hati tanpa kata lelah yang terucap, dari setiap doa yang engkau panjatkan, dukungan, pelukan, hingga tetesan air matamu. Ibu adalah sumber kekuatan penulis, penopang dalam setiap langkah, dan cahaya yang selalu menerangi jalan hidupku. Engkau menjadi sumber motivasi terbesar bagi penulis.

9. Bapak Zakaria dan Katomo yang telah memberikan dukungan materi, doa, dan dukungan sejak penulis berada pada bangku sekolah hingga saat ini berada pada bangku perkuliahan.
10. Bapak Daniel Setiawan selaku Komisaris Utama PT Inti Makmur Jaya Perkasa.
11. Bapak David Hermawan selaku Direktur dan para karyawan lainnya PT Inti Makmur Jaya Perkasa yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Bapak Tino Arin Pranata Susila sebagai Staff PT Inti Makmur Jaya Perkasa yang telah membantu memberikan bimbingan pada penulis ditempat kerja.
13. Untuk kakakku tercinta Reni Ernawati dan Ema Sofia terimakasih atas dukungan, nasihat, dan kasih sayang yang diberikan, serta keponakan-keponakan penulis yang sangat gemas Adam Rehan Pratama dan Elvano Keenan Pranata yang menjadi penghibur dikala penulis merasa lelah selama proses penulisan skripsi ini.
14. Sahabat terbaikku, Retno Tri Wahyuni dan Vanesa Desika Putri atas semua doa, semangat, tawa, dorongan tanpa henti hingga skripsi ini selesai tepat waktu, dan kebersamaan yang selalu kalian hadirkan disetiap langkahku.
15. Sahabat penulis dikampus yang tergabung pada grub “SELAMANYA” yaitu Kiki Wulandari, Surya Ningrum, Meisela Putri Avinda, Anggun Anggraeni P, Kavita Zahira G S, yang telah membersamai saya selama masa perkuliahan., selalu memberikan perhatian, dukungan, serta motivasi.
16. Serda Mar Lasman, seseorang yang tak kalah pentingnya dalam hidup penulis yang senantiasa memberi dukungan baik berupa materi dan non materi yaitu semangat serta doa, tempat berbagi cerita disaat penulis merasa lelah.
17. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam kepada diri sendiri, Katarina Sofiana. Terimakasih telah bertahan sejauh ini, untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terimakasih pada jiwa yang tetap kuat, terimakasih kepada raga yang terus melangkah meski lelah sering kali tak terlihat. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga penulis dapat dengan mudah menggapai harapan dan

cita-cita, terus tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan ilmu yang penulis dapatkan selama ini dapat bermanfaat bagi orang lain dan merubah hidup penulis untuk lebih baik lagi.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samodra luas.

Kediri, 16 Juli 2026



KATARINA SOFIANA

NPM : 22.12.01.0345

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)	10
1. Teori Kinerja Karyawan	10
2. Penelitian Terdahulu tentang Kinerja Karyawan	12
B. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Variabel Komunikasi (X ₁).....	15
1. Teori Komunikasi.....	15
2. Penelitian Terdahulu tentang Komunikasi.....	19
C. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Variabel Beban Kerja (X ₂)	21
1. Teori Beban Kerja	21
2. Penelitian Terdahulu tentang Beban Kerja	23
D. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Variabel Disiplin Kerja (X ₃)	26
1. Teori Disiplin Kerja	26
2. Penelitian Terdahulu tentang Disiplin Kerja	28
E. Kerangka Berfikir.....	30
F. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional.....	36
C. Instrumen Penelitian.....	38
D. Tempat dan Jadwal Penelitian.....	43
E. Populasi dan Sampel	45
F. Prosedur Penelitian.....	47
G. Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Implikasi.....	80
C. Saran Untuk Tindakan Selanjutnya.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan.....	12
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Variabel Komunikasi	19
Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu Variabel Beban Kerja	23
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja.....	28
Tabel 3. 1 Skala Likert	39
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian.....	40
Tabel 3. 3 Tabel Uji Validitas	42
Tabel 3. 4 Tabel Uji Reliabilitas	43
Tabel 3. 5 Grantt Chart Seminar Proposal	44
Tabel 3. 6 Gantt Chart Skripsi.....	45
Tabel 4. 1 Deskriptif Variabel Komunikasi.....	60
Tabel 4. 2 Deskriptif Variabel Beban Kerja	62
Tabel 4. 3 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4. 4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4. 5 Hail Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4. 6 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji t (Parsial).....	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji F (Simultan).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	33
Gambar 3. 1 Denah Lokasi PT Inti Makmur Jaya Perkasa	44
Gambar 3. 2 Diagram Alur Penelitian.....	47
Gambar 4. 1 Logo PT Inti Makmur Jaya Perkasa	55
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Inti Makmur Jaya Perkasa	56
Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	57
Gambar 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	58
Gambar 4. 6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	58
Gambar 4. 7 Karakteristik Berdasarkan Posisi atau Jabatan.....	59
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	67
Gambar 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kunci keberhasilan sebuah perusahaan tidak semata-mata dipengaruhi oleh ketersediaan dana dan bantuan lainnya, namun sangat bergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia dikatakan penting karena merekalah penentu sukses atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan dalam Dyah Eko Setyowati *et al.*, (2021:05) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu sekaligus seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang kompeten dan mumpuni bagi perusahaan menjadi unsur paling krusial, karena sumber daya manusia memiliki dua aspek utama berupa daya pikir (kecerdasan) dan daya fisik (keterampilan dalam bekerja).

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat pada dunia industri, permasalahan terkait sumber daya manusia perlu menjadi sorotan penting bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola dengan baik potensi sumber daya manusia yang dimiliki, agar karyawan dapat optimal dalam kinerjanya guna tetap dapat bersaing. Menurut Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan “kinerja karyawan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar karyawan berkontribusi kepada perusahaan yang termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif.

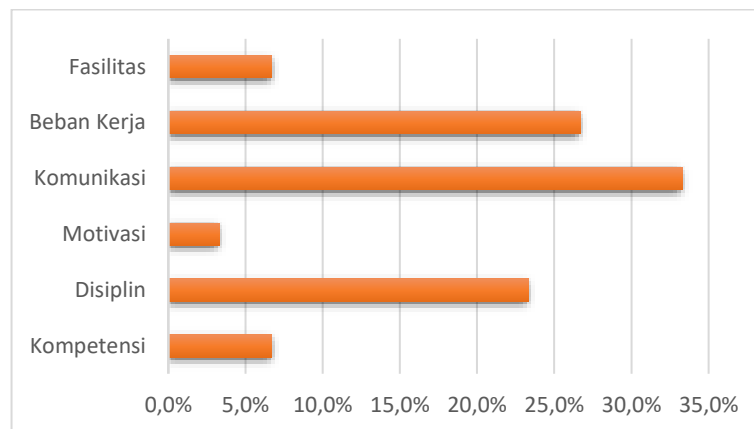
PT Inti Makmur Jaya Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa Tenaga Kerja (Outsourcing), Jasa Kebersihan (Cleaning Service), Konstruksi dan Renovasi Bangunan

bertempat di Kota Kediri yang berdiri sejak tahun 2014 dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada layanan jasa dan proyek konstruksi, perusahaan ini membawahi berbagai unit kerja diantaranya bagian sumber daya manusia, administrasi, keuangan, operasional perusahaan, pengawasan proyek hingga pekerja lapangan. Sebagai perusahaan yang melibatkan banyak tenaga kerja dengan proyek yang berskala kecil hingga besar, tentu dalam menjalankan kegiatan operasionalnya perusahaan menghadapi banyak sekali tantangan. Peran kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan agar tetap dapat memberikan pelayanan terbaik dan terjaganya reputasi perusahaan di tengah persaingan terutama industri jasa dan konstruksi.

Menurut Pajar et al., (2024) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, sikap, kepribadian, motivasi, latar belakang, dan variabel lainnya yang berhubungan dengan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, interaksi dengan rekan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan konteks sosial. Berdasarkan pengamatan internal pada perusahaan pada bulan Oktober 2025, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa mengalami penurunan. Hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan melalui pembagian kuesioner pada karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa, menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang dipersepsikan karyawan dalam mempengaruhi kinerja mereka yaitu komunikasi dengan persentase 33,3%, beban kerja 26,7%, dan disiplin kerja 23,3%. Kondisi tersebut berdampak secara nyata terhadap operasional perusahaan di lapangan. Dari aspek komunikasi, kurangnya kejelasan informasi membuat karyawan harus melakukan pengejaan ulang atau kerja dua kali untuk dapat menyelesaikan target yang perusahaan berikan. Kurangnya koordinasi antar bagian yang menyebabkan terhambatnya efisiensi kerja yaitu terjadinya pemborosan sumber daya dan waktu. Dari sisi beban kerja, pembagian tugas yang tidak merata sebagian karyawan mengalami kelelahan kerja (*work overload*) yang berujung pada penurunan

kinerja serta meningkatnya tingkat kesalahan kerja, seperti terjadinya kelalaian dalam pemasukan dokumen tender sehingga kehilangan kesempatan dalam mendapatkan tender pekerjaan baru. Sementara itu, rendahnya disiplin kerja tercermin dari meningkatnya tingkat keterlambatan dan kurangnya kepatuhan terhadap standart operasional perusahaan yang secara langsung dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil persentase penyebaran kuesioner diatas digunakan sebagai gambaran awal mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap masing-masing faktor tersebut melalui analisis regresi linear berganda.

Berikut gambar grafik hasil penyebaran kuesioner mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa :



Gambar 1. 1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Komunikasi memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi berperan penting bagi perusahaan adalah ketika dalam melakukan pekerjaan tentu antar karyawan membutuhkan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan mengenai pekerjaan dapat dipahami dan tersampaikan dengan baik. Komunikasi yang efektif terbentuk ketika sama-sama memahami maksud dari informasi tersebut. Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki sebuah organisasi dalam hubungan agar tidak terjadinya misscommunication antara sesama manajemen maupun rekan kerja (Shinta & Siagian, 2021). Permasalahan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa komunikasi pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa

cenderung bersifat satu arah, sehingga komunikasi antar manajemen dengan karyawan kurang efektif dan belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih minimnya keterbukaan manajemen terhadap masukan yang diberikan oleh karyawan. Dalam forum diskusi, sering kali pendapat atau saran dari karyawan tidak ditindaklanjuti secara optimal, yang tentu membuat kerja sama antara manajemen dan karyawan tidak berjalan dengan baik dan menghambat terciptanya hubungan kerja yang bersifat partisipatif. Selain itu, sering terjadinya miscommunication akibat adanya arahan yang kurang jelas, baik antar manajemen dengan karyawan maupun antar karyawan. Sinaga et al., (2023) menegaskan bahwa komunikasi efektif sangat perlu dibentuk dalam perusahaan agar karyawan dapat berkembang, berkolaborasi, dan memberikan kontribusi yang maksimal, guna memberikan dampak positif pada kinerja. Dengan demikian, komunikasi efektif perlu ditingkatkan guna terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai.

Selain komunikasi, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan penurunan kinerja. Beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan yang terjadi adalah di lapangan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa seperti adanya karyawan yang mendapatkan tambahan pekerjaan diluar tanggung jawab mereka, terdapat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jadwal proyek yang memiliki tenggat waktu bersamaan serta laporan-laporan yang harus diselesaikan bersamaan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, berikut contoh beban kerja yang dirasakan beberapa karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 1. 1
Beban yang dirasakan Karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa

Nama Divisi	Jobdeks	Realita atau beban yang dirasakan
Administrasi	Mengelola dokumen dan administrasi kantor	Tambahan pekerjaan diluar <i>jobdeks</i> seperti memecah anggaran pekerjaan, melakukan pengecheck an, pelaporan barang masuk dan keluar.
Estimator	Menghitung RAB dan analisis biaya pekerjaan	Deadline bersamaan dari beberapa pekerjaan, data informasi yang diterima mendadak (misalnya data diterima pukul 14.00 dan <i>final check</i> pada pukul 16.00) selain itu, semua file tertunda harus selesai sebelum jam pulang dan harus selesai approve untuk dibawa ke klien keesokan harinya.

Sumber : diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data di atas yang diambil pada bulan Oktober 2025, dapat diketahui bahwa tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan terutama pada divisi estimator yang mana menuntut mereka dapat bekerja secara cepat, tepat dan harus memiliki ketelitian tinggi dalam waktu yang terbatas. Sejalan dengan kondisi tersebut, dalam lingkungan kerja, beban kerja yang berat atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik, menurunnya konsentrasi, dan akan timbul *stress*, hingga *overstress* yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap penurunan kualitas hasil kerja karyawan (Patricia & Ekawati, 2024).

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja yang juga menunjukkan persentase tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa. Disiplin kerja menjadi bentuk penilaian sejauh mana karyawan patuh terhadap peraturan dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sejalan dengan pandangan tersebut Hamali (2018:214) menerangkan bahwa karyawan yang tunduk dan patuh pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Jika disiplin kerja baik, maka bisnis dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Permasalahan yang terjadi menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa yang belum optimal, yang dapat ditunjukkan dengan data absensi karyawan berikut ini :

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absensi Karyawan

ABSENSI PT INTI MAKMUR JAYA PERKASA 2025						
Bulan	Izin	Terlambat	Alpa	Total Absensi	Jumlah Karyawan	%
Januari	2	4	1	7	40	18%
Februari	0	7	2	9	40	23%
Maret	1	5	0	6	40	16%
April	0	6	2	8	40	20%
Mei	1	9	0	10	40	25%
Juni	0	13	0	13	40	33%
Juli	0	10	1	11	40	28%
Agustus	5	6	0	11	40	28%
September	0	5	0	5	40	13%
Oktober	3	12	0	15	40	38%

Sumber Data : HRD PT. Inti Makmur Jaya Perkasa (diolah peneliti), 2025

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang masih sering terlambat hadir ditempat kerja, keluar ketika jam kerja, dan masih kurangnya kepatuhan terhadap peraturan operasional perusahaan. Selanjutnya, berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari pihak internal perusahaan yaitu *General Manager* pada bulan Oktober 2025 banyak karyawan yang sering mengabaikan jam operasional perusahaan seperti karyawan yang kerap memperpanjang waktu istirahat, yang mana seharusnya istirahat pukul 12.00 WIB namun mereka menyudahi aktivitas bekerja pukul 11.00 WIB dan memulai pekerjaan kembali yang seharusnya pukul 13.00 WIB namun mereka memulai kembali pukul 13.30 WIB. Selain itu, beberapa karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang diberikan perusahaan, terkadang membutuhkan tambahan waktu.

Fenomena-fenomena diatas, juga didukung dengan adanya teori dan research gap terkait hasil penelitian terdahulu mengenai variabel komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurzaman et al., (2025) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Mandiri Technology di Jakarta Selatan. Namun terjadi inkonsistensi dalam penelitian F. A. Silalahi et al., (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Internasional Utama Indonesia

Batam. Dalam penelitian Ramadhanti (2023) memperoleh hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperumkimtan Kota Surakarta. Tetapi, penelitian Uma & Swasti (2024) justru menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X, dan dinyatakan hipotesis pertama ditolak. F. A. Silalahi *et al.*, (2021) dalam penelitiannya, mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wospakrik *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi.

Dalam konteks perusahaan konstruksi berskala menengah seperti PT Inti Makmur Jaya Perkasa yang memiliki sistem kerja berbasis proyek dan melibatkan banyak unit kerja, serta penelitian ini menggabungkan ke tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Komunikasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja yang masih terbatas dan jarang diteliti secara spesifik.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan yang ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh empiris dari Komunikasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi strategis manajemen sumber daya manusia bagi PT Inti Makmur Jaya Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi yang efektif, peningkatan kedisiplinan, dan perbaikan sistem beban kerja agar lebih proporsional guna mendukung kinerja optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa ?

2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa ?
4. Apakah komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pemaparan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa.
2. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa.
4. Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian diatas, maka dirumuskan beberapa manfaat dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia mengenai sejauh mana komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT Inti Makmur Jaya Perkasa dan perusahaan lainnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan strategi penyusunan kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan kinerja

karyawan melalui komunikasi yang efektif, perbaikan sistem beban kerja agar lebih proporsional, dan memperkuat kedisiplinan kerja secara konsisten.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi dan bahan bagi mahasiswa maupun pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lanjutan pada variabel yang sama atau lebih komprehensif dengan konteks perusahaan berbeda. Serta dapat memberikan gambaran yang relevan bagi penelitian yang berfokus pada sektor jasa industri konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Ed.1). Deepublish.
- Alqorrib, Y., Maulia, I. R., & Bukhari, E. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT X*. 2(November), 3351–3369. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/977/1053>
- Arista, M. S. (2021). *PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SISI JATI BENING DI GRESIK*. 5(10), 718–735. <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Ed.Pertama). Prenadamedia Group.
- Dr. Rr. Dyah Eko Setyowati, S.Sos., S.E., M. M., Sri Kartika Sari A., SE., SH., M. M., & Dr. Yani Antariksa, SE., SH., M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Cet.1). CV Jakad Media Publishing.
- Fachrezi, H. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair*. 3(1), 107–119.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2022). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.
- Ghozali, I. (2018). *Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program* (Vol. 1, Is). In Agency.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Cetakan 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.3). CAPS (Center Academica Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hriyanti, R. A., & Kasiyati, S. B. (2025). *PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MULIA EMPAT SATU*. 21(11). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Ikhwani, M. R. (2025). *Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat*. 3(12), 14–24. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v3i12.7263](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.61722/jiem.v3i12.7263)

- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja* (Cet.1). Penebar Swadaya Group.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sicepat Ekspres Batam. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia*. 5(1), 136–146.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (P. R. Rosdakarya (ed.); Cet.1).
- Najuti, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
- Nurzaman, F., Marifah, M., & Haryadi, R. N. (2025). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MANDIRI TECHNOLOGY DI JAKARTA SELATAN*. 5, 93–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.v5i2.545>
- Pajar, R., Regita, S. A. S., Adni, D. M. S. Z., & M, R. C. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA MEDAN. *ELESTE : Economic Learning Experience & Social Thingking Education Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.58890/eleste.v4i2.228>
- Patricia, S. U., & Ekawati, C. (2024). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat*. 5(2), 763–777. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1868>
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria>
- Rafini, E., & Rahmayanti, R. (2025). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 11(1), 68–79. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>
- Ramadhanti, S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta*. 1(5), 372–384. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.55606/jsr.v1i5>

- Raziansyah, Pertiwi, M. R., Irfansyah, M. N., & Hasaini, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Rumah Sakit* (Cet. ke 1). PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM-Anggota IKAPI).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.); Cetakan 1). KBM Indonesia.
- Saputra, I., Rahmadiyah, Fingkania, A., Devi, S., & Inastri. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (p. Volume 2, No.3, 187-194). JIBEMA : Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Akuntansi. <https://doi.org/10.62421/jibemq.v2i3.104>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- 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: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Ginting, N. E. B., Girsang, A. B., Martin, M., Febriyansi, E., & Ompusunggu, D. P. (2024). *HASIL PERHITUNGAN ASUMSI KLASIK : TENTANG UJI*. 8(12), 218–225.
- Simamora, B. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinaga, J., Maidani Maidani, Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Alfonso Lande, Heru Tian Sanjaya, M. Ilham Faturrahman, & M. Rafli Hermawan. (2023). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154–163. <https://doi.org/10.38035/jkis.v1i4.287>
- Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D. In M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.), *Alfabeta* (Kedua). ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.2). Center For Academic Publisher Service.
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 346–362. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3315>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.9). Bumi Aksara.

- Tohari, A., & Bhirawa, S. W. S. (2023). *APLIKASI SPSS 25.0 UNTUK EKONOMI DAN BISNIS* (M. P. Marista Dwi Rahmayantis & T. W. Nugroho (eds.); Cetakan 1). Penerbit Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Tumonglo, D., & Purwanto, A. (2025). *The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance (Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)*. 6(3).
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wospakrik, S., Sabandar, S. Y., & Rantererung, C. L. (2025). *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai*. 6(2), 1219–1228. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v6i2.2126>