

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA,
KOMUNIKASI KERJA DAN BEBAN KERJA PADA PT
FATIKHA JAGAD REJEKI KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

SURYA NINGRUM
NPM : 22.12.01.0314

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

SURYA NINGRUM
NPM: 22.12.01.0314

Judul :

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA,
KOMUNIKASI KERJA DAN BEBAN KERJA PADA PT
FATIKHA JAGAD REJEKI KEDIRI**

Telah Di Seminarkan dan Disetujui untuk Diajukan Guna Penulisan Skripsi
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

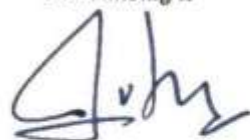
Tanggal : 20 Juni 2026

Pembimbing I



Poniran Yudho L. M. M.
NIDN. 0703108302

Pembimbing II



Sigit Ratnanto, M.M
NIDN. 0706067004

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

SURYA NINGRUM
NPM: 22.12.01.0314

Judul:

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA,
KOMUNIKASI KERJA DAN BEBAN KERJA PADA
PT FATIKHA JAGAD REJEKI KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 13 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Poniran Yudho Leksono, S.E., S.Psi., M.M.
2. Penguji I : Dr. Dian Kusumaningtyas, S.E., M.M.
3. Penguji II : Sigit Ratnanto, S.T., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0716078102

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Surya Ningrum
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 27 April 2004
NPM : 22.12.01.0314
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, 13 Juli 2026
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
HAOX126897845
SURYA NINGRUM
NPM: 22.12.01.0314

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“What you manifest, you will eventually possess.”

“Manifestasi Adalah benih, usaha dan doamu Adalah airnya, sabarmu Adalah sang Waktu, dan mewujudkan Impian Adalah buah yang kau petik”.

~Narasimardliyyah

“Tidurlah larut malam dan bangunlah paling pagi, wujudkan mimpimu dan jangan hanya sekedar memimpikan di tidurmu, Karena seseorang tidak akan Meraih kesuksesan jika tidak mau berusaha dan berdoa”.

~Imam Muslih

"Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia Kembali”.

~ (HR. Tirmidzi, No. 2571)

*Kupersembahkan Karya Ini Untuk :
Kedua orang tuaku dan seluruh keluarga yang kucinta.*

RINGKASAN

Surya Ningrum (2212010314), Kinerja Karyawan Ditinjau dari Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Beban Kerja pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri. Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2026.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja. Berdasarkan hasil observasi awal di PT Fatikha Jagad Rejeki, masih ditemukan beberapa permasalahan berupa disiplin kerja yang belum optimal, komunikasi kerja internal yang belum berjalan efektif, serta beban kerja yang meningkat pada saat perusahaan mengejar target distribusi dan penjualan. Kondisi tersebut diduga memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 40 responden yang merupakan karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, komunikasi kerja yang efektif, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri.

PRAKATA

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Diantara seluruh halaman dalam skripsi ini, lembar persembahan adalah halaman yang paling bermakna, Karena disinilah penulis menitipkan rasa terimakasih yang tidak mampu terucap oleh kata-kata, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Psi. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Bpk Poniran Yudho L M. M. Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang memberikan arahan, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terimakasih yang sebesar besarnya atas waktu, kesabaran dan perhatian yang Bapak berikan selama proses penulisan skripsi ini.
5. Bpk Sigit Ratnanto, M. M. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta semangat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesabaran, waktu, perhatian, dan segala ilmu yang telah Bapak berikan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Cinta pertama dan panutanku, Ayahku Sugiono beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya
7. Sembah rasa sujud dan terimakasih yang tak terhingga penulis ku persembahkan untuk Ibuku Yuli Istanti alasan penulis menjadi kuat dan mampu melalui segalanya. Yang sangat amat berperan penting dalam dunia penulis serta doa yang selalu beliau berikan hingga mampu menyelesaikan studi nya.

8. Kepada adikku Nanda Setiyo Yugi terima kasih telah menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjuangan penulis. Kehadiranmu menjadi salah satu penyemangat dalam setiap langkah perjuangan ini. Semoga pencapaian sederhana ini dapat menjadi kebanggaan dan motivasi untuk terus berusaha meraih cita-cita serta impian di masa depan.
9. Kepada Mbak keponakanku tersayang Oktavia Ristanti terima kasih atas tawa dan keceriaan kesetiaan dengan penulis yang selalu menjadi penghibur di tengah lelahnya perjuangan. Semoga kita kelak mampu menggapai semua mimpi
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada Apt. Lusy Pramita Wardani S. Farm, yang membantu perjalanan penulis dan memotivasi sehingga penulis mampu menjalankan skripsi ini.
11. Kepada perwakilan perusahaan yang di teliti oleh penulis Hesti Putri Utami M. Sos, rekan kerja serta karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki dan yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yaitu Ravasta Yoan Pratama terimakasih kasihku yang selalu menemani, membantu, membersamai penulis, yang menjadi warna tidak pernah pudar, menjadi rasa yang tidak pernah hambar untuk memberikan semangat dalam segala kerumitan. Semoga ikatan kasih ini tidak akan pernah selesai dan selalu Bersama untuk merangkai cerita yang baru.
13. Kepada Kiki wulandari yang membersamai penulis selama suka dan duka membersamai penulis dari masa smp sampai saat ini, hadirnya dirimu sangat membuat penulis terasa bahagia.
14. Teman-teman yang telah memberi dukungan dan kebersamaan selama penyusunan laporan penelitian untuk skripsi ini. Khususnya “grup 4 Ever” Yaitu Kiki Wulandari, Rizki Putra dan Febtoni Valentino yang telah membersamai saya selama masa perkuliahan.
15. Teman-teman seperjuangan, yang telah memberi motivasi, dukungan, dan kebersamaan selama penyusunan laporan penelitian untuk skripsi ini. Khususnya “grup selamanya” yang yaitu Anggun anggraini putri

(2212010145), Kiki wulandari (2212010162), Meisela putri A (2212010163), Kavita Zahira G S (2212010164), Katarina Sofiana (2212010345).

16. *Last but not least* terimakasih untuk Surya ningrum diri penulis sendiri atas perjuangan yang mungkin tidak banyak terlihat oleh orang lain, atas mimpi tentang karir besar yang diam-diam di perjuangkan, sudah melangkah meski sering ragu, Lelah, dan ingin menyerah skripsi ini mungkin tidak sempurna, tapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna dan pembelajaran pribadi yang mendalam, dan skripsi ini bukti perjuangan nyata dan patut di banggakan.

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, 13 Juli 2026
Yang Menyatakan



SURYA NINGRUM
NPM: 22.12.01.0314

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	v
Pernyataan Keaslian Tulisan	vi
Prakata.....	vii
Ringkasan.....	viii
Daftar isi.....	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiii
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat penelitian	9
Bab II Landasan Teori.....	10
A. Teori dan Penelitian Terdahulu tentang Kinerja Karyawan	10
1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
3. Indikator Kinerja Karyawan	12
4. Penelitian Terdahulu tentang Kinerja Karyawan	13
B. Teori dan Penelitian Terdahulu tentang Disiplin Kerja.....	14
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
3. Indikator Disiplin Kerja	16
4. Penelitian Terdahulu Disiplin Kerja.....	16
C. Teori dan Penelitian Terdahulu tentang Komunikasi Kerja	17
1. Pengertian Komunikasi Kerja	17
2. Faktor - Faktor Yang mempengaruhi komunikasi kerja	18
3. Indikator Komunikasi Kerja	19
4. Penelitian terdahulu tentang Komunikasi Kerja	20
D. Teori dan Penelitian Terdahulu tentang Beban Kerja	21
1. Pengertian Beban Kerja	21
2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	22
3. Indikator Beban Kerja.....	23
4. Penelitian Terdahulu Variabel Beban Kerja	23
E. Kerangka Berfikir	25
1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2. Hubungan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
3. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
4. Hubungan Disiplin kerja, komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
F. Hipotesis	30
Bab III Metode Penelitian	31

A. Desain Penelitian	31
B. Definisi Operasional	32
1. Variabel Bebas (X)	32
2. Variabel Terikat (Y)	36
C. Instrumen Penelitian	37
1. Pengembangan Instrumen	37
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
D. Tempat dan Jadwal Penelitian	43
1. Tempat	43
2. Jadwal Penelitian	43
E. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel	45
F. Prosedur Penelitian	46
1. Observasi awal dan identifikasi masalah	46
2. Studi pustaka dan landasan teori	47
3. Penyusunan hipotesis	47
4. Penentuan metode penelitian	47
5. Pengumpulan data	47
6. Pengolahan dan analisis data	47
7. Interpretasi hasil penelitian	48
8. Kesimpulan dan saran	48
G. Teknik Analisis Data	48
1. Teknik Analisis Deskriptif	48
2. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	49
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	53
A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
2. Deskripsi Karakteristik Responden	56
3. Deskripsi Data Variabel	60
4. Analisis Data	62
5. Uji Hipotesis	68
B. Pembahasan	71
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
2. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	73
3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
Bab V Penutup	80
A. simpulan	80
B. Implikasi	80
C. Saran	81
Daftar Rujukan	84
Lampiran	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekaplitulasi Absen Karyawan PT.Fatikha Jagad Rejeki.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu variabel kinerja karyawan.....	13
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu variabel Disiplin Kerja.....	16
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Komunikasi Kerja.....	20
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu variabel Beban kerja	23
Tabel 3.1 Kisi- kisi kuisioner	38
Tabel 3.2 Nilai Skala Likert	40
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	43
Tabel 3. 5 Jadwal Penyusunan Proposal	44
Tabel 3. 6 Jadwal Penyusunan Skripsi	44
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Berdasarkan Bagian Devisi.....	59
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Multikolinearitas	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Glejser.....	66
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis	69
Tabel 4.12 Hasil Uji F	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Alur Prosedur Penelitian	46
Gambar 4.1 Lokasi Penelitian	55
Gambar 4.2 Stuktur Organisasi Perusahaan	56
Gambar 4.3 P-Plot Normalitas	62
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mampu mempertahankan keberlangsungan usaha serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, setiap perusahaan mengharapkan karyawan mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, manajemen perlu memahami kebutuhan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan, mereka akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat berjalan selaras dengan tujuan individu karyawan sehingga kinerja organisasi dapat terus meningkat.

Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan kinerja karyawan. Kinerja yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, komunikasi kerja mendukung kelancaran koordinasi dan penyampaian informasi, sedangkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan

sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

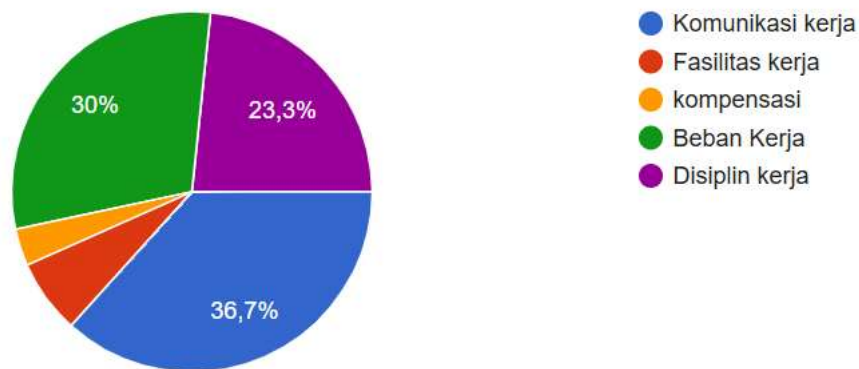
Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah PT Fatikha Jagad Rejeki, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk herbal dengan sistem pemasaran digital (digital marketing) yang berlokasi di Kabupaten Kediri. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2019 dan memiliki 54 karyawan per Desember 2024. Sebagai perusahaan yang mengandalkan sistem distribusi dan pemasaran digital, PT Fatikha Jagad Rejeki memiliki beberapa unit kerja strategis, seperti bagian distribusi, administrasi, pemasaran digital, gudang, dan logistik. Seluruh unit kerja tersebut saling berperan dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan serta pencapaian target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Fatikha Jagad Rejeki, yaitu disiplin kerja yang belum optimal, komunikasi kerja yang belum efektif, serta beban kerja yang dirasakan belum seimbang oleh sebagian karyawan. Kondisi tersebut diduga memengaruhi efektivitas pekerjaan, kelancaran operasional perusahaan, dan pencapaian target. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mendukung kelancaran operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2017), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, sikap, serta cara individu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada PT Fatikha Jagad Rejeki yang bergerak di bidang distribusi produk herbal dengan sistem pemasaran digital, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menunjang ketepatan distribusi, kualitas pelayanan, serta koordinasi antarbagian. Perusahaan memiliki beberapa unit kerja strategis, antara lain bagian distribusi, administrasi, pemasaran digital, gudang, dan logistik, yang saling mendukung dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui pembagian kuesioner, diketahui bahwa terdapat tiga faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, yaitu komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja. Hasil persentase penyebaran kuesioner tersebut digunakan sebagai gambaran awal mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang kemudian akan diuji secara lebih lanjut melalui analisis regresi linear berganda.

Berikut gambar grafik hasil penyebaran kuesioner mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki :



Gambar 1. 1
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
pada PT Fatikha Jagad Rejeki
 Sumber: data diolah peneliti, 2025

komunikasi menjadi faktor paling dominan dengan persentase Temuan ini menunjukkan bahwa kelancaran komunikasi antar bagian sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan, sementara pembagian beban kerja yang sesuai dan kedisiplinan waktu tetap diperlukan agar kinerja karyawan dapat berlangsung secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai target operasional dengan lebih efektif.

Disiplin kerja merupakan juga salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun berdasarkan studi pendahuluan persentasenya

lebih rendah dibandingkan komunikasi kerja dan beban kerja, disiplin tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma yang berlaku.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu mengatur waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bekerja sesuai prosedur sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Di PT Fatikha Jagad Rejeki, disiplin kerja berperan penting dalam mendukung ketepatan waktu pengiriman, ketelitian proses distribusi, dan koordinasi antarbagian. Namun, berdasarkan data absensi internal, masih ditemukan keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum optimal. Kondisi tersebut dapat dilihat pada data absensi karyawan periode Juni - November 2025 berikut ini.

Tabel 1. 1
Rekaplitulasi Absen Karyawan PT.Fatikha Jagad Rejeki

Bulan	Izin	Terlambat	Alpha	Total Absensi	Jumlah Karyawan
Juni	6	10	4	20	54
Juli	7	12	6	25	54
Agustus	5	9	3	17	54
September	6	11	4	21	54
Oktober	8	12	7	27	54
November	5	8	3	16	54

Sumber : Data HRD PT Fatikha Jagad Rejeki 2025 (data diolah penulis)

Tabel absensi karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki tahun 2025 menunjukkan data kehadiran karyawan selama periode Juni hingga November dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 54 orang setiap bulan. Data absensi terdiri dari kategori izin, keterlambatan, dan alpha, di mana total absensi merupakan akumulasi dari ketiga kategori tersebut. Jumlah absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebanyak 27 kejadian, sedangkan terendah pada bulan November sebanyak 16 kejadian. Data ini menunjukkan adanya fluktuasi tingkat absensi karyawan setiap bulan dan digunakan sebagai gambaran kondisi disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini.

Selain disiplin kerja, komunikasi juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan bahkan memiliki persentase paling tinggi berdasarkan studi pendahuluan. Dalam manajemen sumber daya manusia, komunikasi memegang peran penting sebagai sarana penyampaian informasi, instruksi, serta tanggapan antara pimpinan dan karyawan Linawati *et al.*, (2023). Komunikasi yang baik membantu membangun pemahaman bersama mengenai tujuan perusahaan, memperlancar koordinasi antar bagian, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Pada PT Fatikha Jagad Rejeki, komunikasi kerja antar bagian masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari adanya miskomunikasi dan keterlambatan penyampaian informasi yang berdampak pada keterlambatan pengiriman produk serta berpotensi menimbulkan kesalahan operasional. Menurut Judge (2019), komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi dalam organisasi agar tercipta pemahaman yang sama. Sedarmayanti (2018) juga menjelaskan bahwa komunikasi kerja yang efektif akan terjadi peningkatan efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2018) beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan kemampuan fisik dan mental individu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan motivasi kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan karyawan merasa bosan. Mangkunegara, (2017) juga menyatakan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dapat menghambat kinerja karyawan.

Pada PT Fatikha Jagad Rejeki, beban kerja cenderung meningkat ketika perusahaan mengejar target distribusi dan penjualan sehingga sebagian karyawan mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan beban kerja yang proporsional agar kinerja karyawan tetap optimal dan operasional perusahaan berjalan dengan baik

Ketiga faktor tersebut Disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja

karyawan. Disiplin mendukung kepatuhan terhadap aturan, komunikasi yang efektif memperlancar koordinasi dan mengurangi kesalahan, sedangkan beban kerja yang seimbang membantu meningkatkan fokus dan produktivitas. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang baik, komunikasi yang efektif, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Fatikha Jagad Rejeki.

Berdasarkan literatur dan hasil analisis penelitian terdahulu, masih terdapat perbedaan temuan terkait pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, serta beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti Dwirizkalia *et al.*, (2022), Menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel disiplin kerja, penelitian Manalu *et al.*, (2025) dalam penelitian Penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAS pada RS Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Kurniawan *et al.*, (2025) dalam penelitian *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinta Prima Feedmill* juga menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel komunikasi kerja, penelitian Kasiani & Marheni, (2023) dalam penelitian Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel di Bali menunjukkan bahwa komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga diperoleh Yanti, (2023) dalam penelitian Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT di Padang, yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada variabel beban kerja, penelitian Fitria *et al.*, (2025) dalam penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh Sismiati², (2022) dalam penelitian Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shasco Gunakarya Piranti, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Andriani *et al.*, (2025) menemukan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel beban kerja, penelitian Linawati *et al.*, (2023) menemukan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Sitompul & Simamora, (2021) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manalu *et al.*, (2025) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris (*research gap*), khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks PT Fatikha Jagad Rejeki, masih terdapat permasalahan terkait disiplin kerja yang belum konsisten, komunikasi kerja internal yang belum efektif, serta beban kerja yang meningkat pada periode pencapaian target tertentu. Kondisi tersebut memperkuat urgensi penelitian untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor herbal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan disiplin kerja, efektivitas komunikasi, pengelolaan beban kerja, serta kinerja operasional perusahaan. Atas dasar tersebut, penelitian ini mengambil judul **“Kinerja Karyawan Ditinjau dari Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja dan Beban Kerja Pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki?
2. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki?
4. Apakah Disiplin kerja, komunikasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki?

C. Tujuan Penelitian Untuk Mengetahui dan Menganalisis

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

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki.
2. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki.
4. Disiplin kerja, komunikasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat bukti empiris terdahulu serta menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan kajian MSDM, terutama pada perusahaan distribusi berbasis digital.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi PT Fatikha Jagad Rejeki dan manajemen SDM sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja yang lebih efektif, serta menjadi referensi bagi peneliti dan akademisi dalam mengembangkan kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada perusahaan distribusi berbasis digital.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi serta bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, maupun menerapkan metode analisis yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, A., Meutia, K.I. & Dewi, N.K. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Alpha Teknologi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1): 45–58.
- Andriani Andriani, Kardinah Indrianna Meutia & Nita Komala Dewi 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Alpha Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3): 263–275.
- Astawa 2021. Metodologi Penelitian Bidang Hukum.
- Birawa, T.& 2023. Aplikasi Spss 25.0 Untuk Ekonomi Dan Bisnis. *Universitas Nusantara Pgri Kediri*. Tersedia Di <https://doi.org/10.29407/Punp.Vi.41>.
- Dwirizkalia, F., Chandra, S. & Pujiyanto, S. 2022. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2): 85–97.
- Fitria, D., Jagakarsa, U.T., Kerja, B., Kerja, S. & Karyawan, K. 2025. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan X. (1): 1–7.
- Ghozali, I. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Handoko, T.H. 2018. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan 2019. *Strategi Membangun Kinerja Pegawai Unggul : Tinjauan Dari Aspek Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja*. Indramayu: Cv.Adanu Abimata.
- Irdhayanti 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*.
- Kasiani, K. & Marheni, L. 2023. The Influence Of Work Experience And Communication On Secretary Performance At Five- Star Hotels In Bali. 53(1): 175–188.
- Kasmir 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*.
- Kasmir 2016b. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kelen, M. & Winadi, A.A. 2026. Pengaruh Servant Leadership , Workload , Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Innovative Behavior & Work Engagement. 15: 1735–1760.

Koesomowidjojo, S. 2017. *Manajemen Kinerja*.

Kurniawan, E., Rarasrespati, M., Pakuan, U. & Bogor, K. 2

025. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt . Sinta. 2(3).

Lestari, D. & Primadineska, R. 2021. Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2): 67–76.

Linawati, A., Sutrischastini, A. & Pradana, A. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1): 23–35.

Mahawatiet 2026. *Beban Dan Stres Kerja Bidan. N.P., Aer*.

Manalu, A., Aisyah, N. & Sihombing, T.P. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sas Pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis, Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2): 788–796.

Mangkunegara 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 71.

Prasetyo, E.T. & Marlina, P. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1): 21–30.

Rafini, E., Rahmayanti, R., Manajemen, M., Pascasarjana, S., Widyatama, U., Bangka, K., Kerja, S. & Karyawan, K. 2025. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 11(1): 68–79.

Rahma & Nugroho 2025. Pengaruh Disiplin Kerja , Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.

Rahmawati 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. 3(3).

Rivai, V. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rozalia, N.A. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 26(2).

Sahir, S.H. 2021. *Metode Penelitian*. Cetakan 1 Ed. Jogjakarta: Kbm Indonesia.

Sedarmayanti 2018. *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.

Sinuhaji, E. 2023. Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan T. 1(September): 29–34.

Sismiati2, A.M.R. 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Pt. Shasco Gunakarya Piranti. 4: 6363–6370.

Sitompul, S. & Simamora, F. 2021. The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance Pt. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 2(2): 142–153. Tersedia Di [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej).

Sugiyono 2025. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif Dan R & D*.

Tharfiq, M., Yusuf, M. & Aprianti, K. 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intetion Karyawan Pada Pt . Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima. (3): 114–125.

Varel Rahma Noure, Dori Mittra Candana, B.P.A. 2025. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim*.

Yanti, N. 2023. Pengaruh Komunikasi Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. 1(4): 326–338.