

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

Katarina Sofiana^{1*}, Sigit Ratnanto²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

katarinaa360@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to determine and analyze whether communication, workload, and work discipline affect the performance of PT Inti Makmur Jaya Perkasa employees either partially or simultaneously. This study uses a descriptive quantitative method conducted at PT Inti Makmur Jaya Perkasa which is located at Jl Sultan Aji, Blabak, Pesantren District, Kediri City, East Java 64135. The sampling technique used is purposive sampling based on certain considerations or characteristics. The data research technique in this study was by distributing questionnaires to PT Inti Makmur Jaya Perkasa employees via Google Form totaling 40 respondents. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. In processing the research data the author used SPSS. The results of the study show that communication (X1), workload (X2), and work discipline (X3) partially affect the performance of PT Inti Makmur Jaya Perkasa employees (Y). The results of the study simultaneously show that communication, workload, and work discipline affect the performance of PT Inti Makmur Jaya Perkasa employees. With the finding that communication is a dominant factor in influencing employee performance.

Keywords: *Workforce Management, Work Arrangements, Working Conditions, Tasks, Job Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang dilakukan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa yang beralamatkan di Jl Sultan Aji, Blabak, Kec Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur 64135. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling berdasarkan pertimbangan atau karakteristik tertentu. Teknik penelitian data dalam penelitian ini dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa melalui google form yang berjumlah 40 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Dalam pengolahan data penelitian penulis menggunakan SPSS Versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa (Y). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa. Dengan temuan bahwa komunikasi menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Manajemen Tenaga Kerja, Pengaturan Kerja, Kondisi Kerja, Tugas, Kinerja Pekerjaan*

PENDAHULUAN

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. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya^[1]. 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 melibatkan banyak tenaga kerja dari proyek 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 konstruksi.

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%. Dari aspek komunikasi, kurangnya kejelasan informasi dan kurangnya koordinasi antar bagian membuat karyawan harus melakukan perbaikan atau pengerjaan ulang (*rework*) untuk dapat menyelesaikan target yang perusahaan berikan dimana hal tersebut membuat efisiensi kerja berkurang. Dari sisi beban kerja, pembagian tugas yang tidak merata sebagian karyawan mengalami kelelahan kerja (*work overload*) yang berujung pada penurunan kinerja. Sementara itu, disiplin kerja yang belum optimal terlihat 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.

Komunikasi memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang efektif terbentuk ketika sama-sama memahami maksud dari informasi yang disampaikan. Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki sebuah organisasi dalam hubungan agar tidak terjadinya misscommunication antara sesama manajemen maupun rekan kerja [2]. Namun, pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa masih minimnya keterbukaan manajemen terhadap masukan yang diberikan karyawan dan adanya arahan yang kurang jelas sehingga, komunikasi baik antar manajemen dengan karyawan belum berjalan optimal. Kondisi tersebut, sering menimbulkan miskomunikasi yang berdampak pada efektivitas kerja. Komunikasi efektif dapat meningkatkan kolaborasi, dan memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga dapat memberikan dampak positif pada kinerja[3].

Selain komunikasi, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan penurunan kinerja. Beban kerja merupakan kegiatan yang mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga didefinisikan sebagai seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan[4]. Pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa, beberapa karyawan mendapatkan tambahan pekerjaan diluar tugas utama mereka, serta terdapat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan terutama pada divisi estimator yang dituntut untuk dapat bekerja cepat dan teliti dalam waktu yang terbatas. Apabila hal tersebut terus menerus terjadi, maka beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik, stress, hingga overstress yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap penurunan kualitas hasil kerja karyawan [5].

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua aturan yang ditetapkan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [6]. Disiplin kerja menjadi bentuk penilaian sejauh mana karyawan patuh terhadap peraturan dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sejalan dengan pandangan tersebut bahwa karyawan yang tunduk dan patuh pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik [7]. 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 ditunjukkan data absensi bulan Oktober 2025 menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang terlambat hadir ditempat kerja, izin, dan ketidakhadiran. Selain itu, ditemukan juga karyawan yang keluar ketika jam kerja, memperpanjang waktu istirahat, serta keterlambatan dalam menyerahkan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan.

Fenomena-fenomena diatas, juga didukung dengan adanya teori dan research gap terkait hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terjadi inkonsistensi dalam penelitian [9] yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian [10] memperoleh hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi, penelitian [11] justru menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. [9] dalam penelitiannya, mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh empiris variabel 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.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang mengacu pada filsafat positivisme, guna mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu [13]. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menyajikan data berdasarkan hasil yang diperoleh, tanpa tujuan menarik kesimpulan yang bersifat umum atau digeneralisasikan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Data dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden, selanjutnya data tersebut diolah menggunakan SPSS untuk mendapatkan hasil analisis dalam penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Inti Makmur Jaya Perkasa yang berjumlah 60 orang. Namun, tidak seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Karyawan yang bertugas diluar kota atau ditempatkan pada lokasi proyek tidak diikutsertakan sebagai responden karena keterlibatannya dalam aktivitas operasional kantor relatif terbatas, sehingga kurang dapat menggambarkan kondisi komunikasi, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja yang menjadi fokus penelitian. Dengan kondisi tersebut, maka peneliti mengambil sampel yang mewakili populasi, bukan meneliti seluruh populasi. Dengan begitu, penentuan jumlah sampel mengacu pada saran Roscoe, yaitu apabila dalam penelitian akan melakukan analisis multivariate seperti korelasi atau regresi ganda, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti [13]. Dengan jumlah 4 variabel dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh sampel dengan perhitungan sebagai berikut : $n = 10 \times 4 = 40$. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Maka, dengan 40 responden tersebut sudah dapat mewakili jumlah populasi.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Dimana, teknik pengambilan sampel tersebut didasarkan pada pemilihan responden yang dianggap memahami objek penelitian yaitu pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa, sehingga dapat memberikan informasi yang relevan. Berikut kriteria responden dalam penelitian ini: karyawan yang menduduki posisi top management dan middle management, Karyawan yang bekerja di lingkungan kantor (office staff), seperti admin, accounting, logistik, purchasing, produksi, estimator, dan drafter, karyawan yang bekerja secara aktif dan rutin di kantor, karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun agar memahami kondisi kerja perusahaan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 40 karyawan dengan instrument yang terstruktur yaitu skala pengukuran likert. Lalu data yang diperoleh diolah melalui software SPSS Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, serta uji heteroskedatrisitas), analisis linier berganda, koefisien determinasi, dan terakhir untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji F).

Untuk menginterpretasikan data kuantitatif yang diperoleh melalui instrumen penelitian, digunakan rumus rentang skala guna mengelompokkan nilai indeks secara terstruktur ke dalam beberapa kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut kemudian dijadikan sebagai dasar dalam menginterpretasikan nilai rata-rata pada setiap indikator dalam variabel penelitian [14]. Berikut merupakan rumus rentang skala berdasarkan teori tersebut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

RS :RentangSkala

m : Nilai maksimal pada skala kuesioner

n : Nilai minimal pada skala kuesioner

b : Jumlah interval skala kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan Rentang Skala (RS), nilai indeks rata-rata dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori interpretasi sebagai berikut :

1,00 – 1,79: Menunjukkan kategori sangat rendah, yang berarti tanggapan responden berada pada tingkat sangat tidak memuaskan atau sangat tidak efektif terhadap indikator yang dinilai. 1,80 – 2,59: Menggambarkan kategori rendah, yang mencerminkan bahwa penilaian responden cenderung negatif atau belum memadai. 2,60 – 3,39: Menunjukkan kategori cukup atau sedang, yang mengindikasikan bahwa respons responden berada pada posisi netral. 3,40 – 4,19: Mengindikasikan kategori tinggi, yang berarti indikator dinilai baik atau cukup efektif oleh responden. 4,20 – 5,00: Menunjukkan kategori sangat tinggi, yang berarti indikator memperoleh penilaian sangat memuaskan, sangat efektif, atau mendekati kondisi ideal [14].

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel komunikasi hasil mean sebesar 4,05 nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan, bahwa proses komunikasi pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa dinilai baik. Komunikasi antar rekan kerja telah berjalan baik, namun perusahaan masih perlu meningkatkan dukungan atasan kepada karyawan ketika terjadi kesulitan pekerjaan dan kejelasan penyampaian informasi agar komunikasi dapat berjalan efektif. Pada variabel beban kerja hasil mean sebesar 3,60 yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan masih dapat dikelola dengan baik. Karyawan umumnya mampu mencapai target perusahaan, namun masih terdapat kondisi dimana karyawan menerima tugas diluar jobdeks mereka dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,02 dimana nilai termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan, kondisi disiplin kerja dinilai sudah baik. Karyawan umumnya tetap bertanggung jawab melaksanakan tugas mereka meskipun menghadapi tekanan pekerjaan, namun perusahaan masih perlu meningkatkan pemanfaatan waktu kerja secara efektif dan kepatuhan terhadap SOP agar disiplin kerja lebih optimal. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan nilai mean sebesar 4,10 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan, kondisi kinerja karyawan dinilai sudah baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Uji Validitas

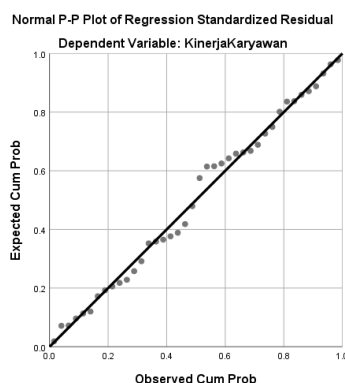
Validitas merupakan ketepatan alat ukur (instrumen) terhadap apa yang diukur. Melalui metode ini, kita dapat menguji apakah pertanyaan yang kita gunakan dalam penelitian valid maupun tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid [15]. Pada penelitian ini, semua variabel yaitu Komunikasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dikatakan valid karena nilai r_{hitung} berkisar antara 0,433 – 0,854 $>$ r_{tabel} yaitu lebih dari 0,361.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi dari alat ukur yang mana, dapat diartikan sebagai alat ukur (instrument) yang ketika digunakan berulang kali dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat *alpha Cronbach*. Dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6 dimana kriteria inilah yang sering digunakan dalam penelitian-penelitian [16]. Pada penelitian ini, semua variabel yaitu Komunikasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 yaitu berkisar diantara 0,749 -0,850.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi residual berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dapat diamati melalui normal *probability* plot. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability P-Plot*

Sumber: diolah peneliti, 2026

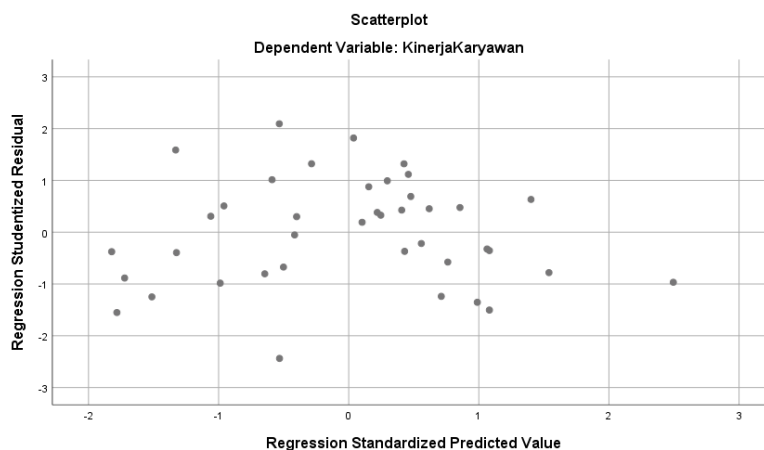
Pada gambar hasil uji normalitas, berdasarkan pada Normal P-P Plot menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik data residual mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal, tidak terlihat adanya penyimpang jauh. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual yang dihasilkan berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Sehingga, model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolonieritas

Pada penelitian ini, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,574 pada variabel Komunikasi, Beban Kerja sebesar 0,721 dan Disiplin Kerja sebesar 0,611 nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, Nilai VIF pada seluruh variabel yaitu Komunikasi sebesar 1,743, Beban Kerja sebesar 1,387, dan Disiplin Kerja sebesar 1,638. Seluruh nilai tersebut kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:



Gambar 2. Hasil *Scatterplot*

Sumber: diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada penelitian diatas menunjukkan bahwa titik-tik residual menyebar secara acak yang berada di atas dan dibawah garis nol. Pola sebaran titik-titik juga tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, gelombang, dan kipas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,199 + 0,501X_1 + 0,399X_2 + 0,378X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,199 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dianggap bernilai nol, atau tidak berubah maka nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap 0,199 tidak berubah. Komunikasi (X1) sebesar 0,501 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Beban Kerja (X2) sebesar 0,399 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dan sesuai kapasitas, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,378 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien paling besar 0,501 pada variabel komunikasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor komunikasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Hasil Adjusted R square pada penelitian ini adalah 0,734 yang menunjukkan bahwa Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 73,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berarti masih terdapat 26,6% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dll yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji t (parsial) pada penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.199	4.009		.050	.961
Komunikasi	.501	.127	.432	3.961	.000
BebanKerja	.399	.132	.294	3.019	.005
DisiplinKerja	.378	.123	.323	3.059	.004

Sumber: diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pada hasil uji t pada tabel 1 diatas menghasilkan nilai sebagai berikut : Komunikasi memiliki nilai t-hitung 3,961 > t-tabel 1,688 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja memiliki nilai t-hitung 3,019 > t-tabel 1,688 dan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung 3,059 > t-tabel 1,688 dan nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk melihat pengaruh secara simultan dari model regresi. Berikut hasil uji t (parsial) pada penelitian ini :

Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	802.158	3	267.386	36.907	.000 ^b
Residual	260.817	36	7.245		
Total	1062.975	39			

Sumber: diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pada hasil uji F pada tabel 2 diatas menghasilkan nilai Fhitung 36,907 > Ftabel 2,866 atau nilai Sig = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak, artinya secara bersama-sama variabel Komunikasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada uji-t pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,961 > t-tabel 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara manajemen dengan karyawan maupun antar sesama karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian tersebut, hasil penelitian lain menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [17].

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel komunikasi memperoleh nilai mean sebesar 4,05 yang termasuk dalam kategori tinggi [14]. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di perusahaan telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung kelancaran pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat karyawan yang merasa bahwa informasi atau instruksi kerja dari atasan belum sepenuhnya mudah untuk dipahami sehingga sering terjadinya miskomunikasi dan dukungan yang diberikan atasan belum optimal. Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang menyatakan komunikasi merupakan proses pemindahan ide, informasi dari seseorang kepada orang lain, dengan tujuan orang tersebut dapat memahami tujuan yang dimaksud [1]. Sejalan dengan pendapat tersebut, bahwa tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki sebuah organisasi dalam hubungan agar tidak terjadinya *misscommunication* antara sesama manajemen maupun rekan kerja [2]. Oleh karena itu, peningkatan kejelasan informasi, keterbukaan, serta dukungan dari atasan menjadi hal penting untuk menciptakan komunikasi yang lebih efektif. Dengan demikian, komunikasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada uji-t pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,019 > t-tabel 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Selain itu, penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [18].

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai mean sebesar 3,60 yang termasuk dalam kategori tinggi [14]. Kondisi ini sejalan dengan keadaan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa, dimana beberapa karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, seperti menangani tugas tambahan diluar jobdeks mereka dan menghadapi target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. Namun, beban kerja tersebut masih dapat dikelola dengan baik sehingga karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil tersebut didukung oleh teori yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan serangkaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai tuntutan pekerjaan yang diberikan [4]. Dengan demikian, semakin besar tuntutan pekerjaan yang diterima, maka semakin besar pula tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan. Namun, apabila beban kerja diberikan secara berlebihan dan berlangsung terus-menerus, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Selain itu, beban kerja yang berat atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik, dan akan timbul stress, hingga overstress yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap penurunan kualitas hasil kerja karyawan [5]. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar kinerja karyawan tetap optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada uji-t pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,059 > t-tabel 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Serta penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [19].

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,02 yang termasuk kategori tinggi [14]. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah menunjukkan tingkat kepatuhan yang baik terhadap peraturan dan tanggung jawab pekerjaan. Namun, masih terdapat sebagian karyawan yang

belum memanfaatkan waktu kerja secara optimal dan belum sepenuhnya konsisten dalam mematuhi SOP perusahaan. Kondisi ini sejalan dengan fenomena yang terjadi di PT Inti Makmur Jaya Perkasa, dimana masih terdapat karyawan yang terlambat, memperpanjang waktu istirahat, serta membutuhkan tambahan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua aturan yang ditetapkan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [6]. Kesadaran dan ketersediaan tersebut tercermin dari sikap karyawan yang mematuhi SOP, konsisten hadir tepat waktu, memanfaatkan jam kerja secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sejalan dengan teori tersebut, bahwa karyawan yang tunduk dan patuh pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin mudah mencapai tujuan perusahaan [7]. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi penting untuk mendukung efektivitas kerja dan pencapaian kinerja yang optimal pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa.

Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, secara bersama-sama komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} 36,907 > F_{tabel} 2,866$ serta nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi ketiga variabel tersebut. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar koordinasi dan meminimalisir adanya kesalahan kerja, beban kerja yang sesuai dapat mendukung produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab dan efektivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut perlu dikelola secara seimbang untuk mendukung peningkatan kinerja. Dengan nilai Adjuster R Square yang mencapai 73,4% menunjukkan bahwa ketiga faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Inti Makmur Jaya Perkasa, dan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dll yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik komunikasi, pengelolaan beban kerja, dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara bersama sama variabel komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan pemahaman kerja, memperlancar koordinasi, serta meminimalisir terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja sehingga mendukung peningkatan efektivitas serta kualitas pekerjaan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan tiga variabel, yaitu komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa outsourcing dan konstruksi, yang masih relatif terbatas diteliti pada konteks PT Inti Makmur Jaya Perkasa. Temuan penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Inti Makmur Jaya Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan komunikasi yang lebih terbuka dan jelas, pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, serta peningkatan kedisiplinan kerja melalui pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten. Secara teoritis, penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris mengenai pengaruh komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta menggunakan cakupan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet.1. Bandung: 2017.
- [2] Shinta D, Siagian M. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *J Apresiasi Ekon* 2021;8:338–46. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>.
- [3] Sinaga J, Maidani Maidani, Fauzi A, Adi Wibowo Noor Fikri, Alfonso Lande, Heru Tian Sanjaya, et al. Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Komun Dan Ilmu Sos* 2023;1:154–63. <https://doi.org/10.38035/jkis.v1i4.287>.
- [4] Koesomowidjojo SRM. *Analisis Beban Kerja*. Cet.1. Jakarta: Penebar Swadaya Group; 2017.
- [5] Patricia SU, Ekawati C. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat 2024;5:763–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1868>.
- [6] Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2019.
- [7] Hamali AY. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.3. Yogyakarta: CAPS (Center Academica Publishing Service); 2018.
- [8] Nurzaman F, Marifah M, Haryadi RN. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MANDIRI TECHNOLOGY DI JAKARTA SELATAN 2025;5:93–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.v5i2.545>.
- [9] Silalahi FA, Wibowo EA, Hasibuan R. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA J Fak Ekon* 2021;8:118–28. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>.
- [10] Ramadhanti S. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta 2023;1:372–84. <https://doi.org/DOL:https://doi.org/10.55606/jsr.v1i5>.
- [11] Uma AT, Swasti IK. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekon J Econ Bus* 2024;8:181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>.
- [12] Wospakrik S, Sabandar SY, Rantererung CL. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai 2025;6:1219–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v6i2.2126>.
- [13] Sugiyono PD. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Kedua. Bandung: ALFABETA; 2023.
- [14] Simamora B. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama; 2002.
- [15] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Cetakan 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2021.
- [16] Tohari A, Bhirawa SWS. *APLIKASI SPSS 25.0 UNTUK EKONOMI DAN BISNIS*. Cetakan 1. Kediri: Penerbit Universitas Nusantara PGRI Kediri; 2023.
- [17] Pujiati R, Sugiono, Purnomo H. Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada disperindag kabupaten nganjuk 2023;2:856–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/wgwyap66>.
- [18] Aprila AR, Forijati, Raharjo IB. Kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja, insentif kerja, dan beban kerja 2024;3:1208–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/1mxv6919>.
- [19] Dialazta W, Meilina R, Soedjoko DK. TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PEMBUATAN SHUTTLECOCK DI DESA SUMENGKO, KECAMATAN SUKOMORO, NGANJUK 2023;2:1386–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/zw7wh295>.