

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

Surya Ningrum<sup>1\*</sup>, Poniran Yudho Leksono<sup>2</sup>, Sigit Ratnanto<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[suryangrm14@gmail.com](mailto:suryangrm14@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 the effect of work discipline, work communication, and workload on employee performance at PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population consisted of 40 permanent employees, and the sampling technique used was saturated sampling. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, while data processing was carried out using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The results showed that work discipline, work communication, and workload partially had a positive and significant effect on employee performance. In addition, these three variables simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. The novelty of this study lies in examining the influence of work discipline, work communication, and workload simultaneously in a digital-based herbal product distribution company, namely PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri. The findings are expected to serve as a consideration for companies in improving employee performance through more effective human resource management.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Communication, Workload, Employee Performance, Herbal Distributor.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan tetap dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan pengolahan data dilakukan menggunakan program (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja secara bersamaan pada perusahaan distributor produk herbal berbasis digital, yaitu PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Distributor Herbal.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya guna mempertahankan keberlangsungan usaha. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dalam kondisi tersebut, perusahaan berpotensi mengalami penurunan kinerja apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Setiap perusahaan pada dasarnya mengharapkan tercapainya hasil kerja yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, manajemen perlu memahami kebutuhan karyawan sehingga tercipta rasa diperhatikan dan adanya keterlibatan karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat berjalan seiring dengan tujuan yang dimiliki oleh karyawan.

Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan. Kinerja yang belum maksimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, sedangkan komunikasi kerja berperan dalam memperlancar proses penyampaian informasi di dalam

organisasi. Selain itu, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Fatikha Jagad Rejeki, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk herbal dengan sistem pemasaran digital yang berlokasi di Kabupaten Kediri. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2019 ini memiliki 40 karyawan tetap per Desember 2024. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Fatikha Jagad Rejeki didukung oleh beberapa bagian penting, seperti distribusi, administrasi, pemasaran digital, gudang, dan logistik. Sebagai perusahaan yang mengandalkan efektivitas distribusi dan pemasaran, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti tingkat kedisiplinan yang belum optimal, komunikasi kerja yang kurang efektif, serta beban kerja yang dirasakan belum seimbang oleh sebagian karyawan. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mendukung kelancaran operasional perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, sikap, dan cara seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya [1]. Pada PT Fatikha Jagad Rejeki yang bergerak dalam bidang distribusi produk herbal, kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam mendukung ketepatan distribusi, kualitas pelayanan, serta koordinasi antarbagian. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran awal bahwa terdapat tiga faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja. Temuan awal tersebut selanjutnya akan diuji lebih lanjut melalui

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi awal dan penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan tetap, diketahui bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi kerja sebesar 37,5%, diikuti beban kerja sebesar perusahaan. Pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri masih ditemukan adanya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada beberapa periode, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kelancaran operasional perusahaan dan menurunkan produktivitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Manalu et al. menyatakan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [2], serta pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al. menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Andriani et al. yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya ketidak konsistenan temuan pada variabel disiplin kerja.

Selain disiplin kerja, komunikasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif mampu mendukung koordinasi antarbagian, memperlancar penyampaian informasi, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan keterlambatan penyampaian informasi dan miskomunikasi antarbagian yang berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan pekerjaan. Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa komunikasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan persentase sebesar 37,5%. Penelitian yang dilakukan oleh Kasiani dan Marheni menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5], serta pada penelitian yang dilakukan oleh Yanti menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Akan tetapi, penelitian Andriani et al. menunjukkan bahwa komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut.

Variabel beban kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan tekanan kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas. Pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri, peningkatan aktivitas distribusi dan pencapaian target penjualan pada periode tertentu menyebabkan sebagian karyawan mengalami peningkatan beban kerja yang cukup tinggi. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan dan memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria et al. menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7], serta pada penelitian yang dilakukan oleh Sismiati menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Sementara Sitompul dan Simamora (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan pada variabel beban kerja [2].

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap), diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan tetap.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang mengacu pada filsafat positivisme, guna mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu [9]. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Fatikha Jagad Rejeki Distributor Herbal. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan tetap PT Fatikha Jagad Rejeki yang berjumlah 40 orang. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendapat Roscoe, yaitu bila dalam penelitian akan melakukan analisis multivariate seperti korelasi atau regresi ganda, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh [9].

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics* versi 25 melalui analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah disusun, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa disiplin kerja secara parsial diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki. Selain itu, komunikasi kerja secara parsial juga diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, secara simultan disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja, semakin efektif komunikasi kerja, serta semakin sesuai beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi ( $Adjusted R^2$ ) untuk mengukur besarnya kontribusi disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner tanpa melakukan pengujian terhadap hubungan antarvariabel. Penyajian analisis deskriptif dapat dilakukan dalam bentuk tabel maupun ukuran statistik, seperti nilai rata-rata (mean), nilai minimum dan maksimum, serta standar deviasi [10].

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden yang merupakan karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki Distributor Herbal terhadap variabel disiplin kerja, komunikasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif disajikan dalam bentuk nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden dan memberikan informasi mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Dengan demikian, analisis deskriptif dapat membantu peneliti dalam memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai karakteristik responden serta kondisi variabel yang diteliti sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi (Pearson Correlation) atau nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, sedangkan jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid [11]. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 40 responden, diketahui bahwa seluruh item pada variabel Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel sebesar 0,361. Nilai  $r$  hitung yang diperoleh berkisar antara 0,451 sampai dengan 0,813, sehingga seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

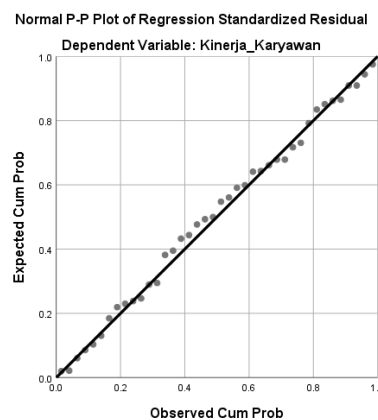
### Uji Reabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan setelah seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten [12]. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel yaitu Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, yaitu berkisar antara 0,743–0,771. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria keandalan dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi residual berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa variabel independen dan dependen dalam model memiliki pola distribusi yang sesuai dengan asumsi dasar regresi. Uji ini dapat diamati melalui normal probability plot. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots**

Sumber: data peneliti 2026

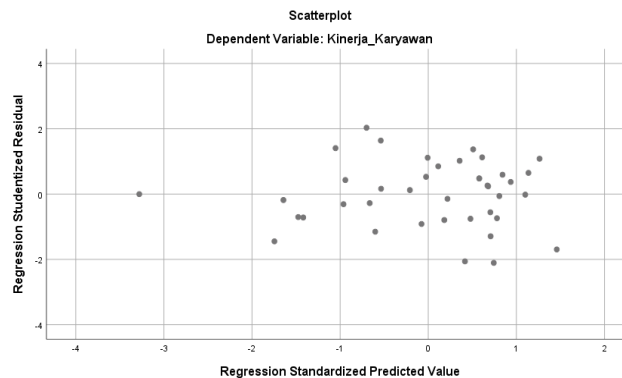
Gambar tersebut menunjukkan hasil uji normalitas, berdasarkan P-Plot yang menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik data residual mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar diagonal, tidak terlihat adanya penyimpangan yang signifikan. Kondisi ini dapat disimpulkan residual berdistribusi normal. Sehingga, model regresi ini layak untuk digunakan analisis lebih lanjut.

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,403 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,484. Variabel komunikasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,379 dan nilai VIF sebesar 2,641, sedangkan variabel beban kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,627 dan nilai VIF sebesar 1,594. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi penelitian.

### 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

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan grafik *scatterplot*, yang hasilnya menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,676, komunikasi kerja sebesar 0,937, dan beban kerja sebesar 0,968. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.020 + 0.308X_1 + 0.423X_2 + 0.317X_3$$

Nilai konstanta sebesar 4,020 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja bernilai konstan, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 4,020. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,308 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308. Koefisien regresi komunikasi kerja sebesar 0,423 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,423. Sementara itu, koefisien regresi beban kerja sebesar 0,317 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,317.

Berdasarkan nilai signifikansi, variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003, komunikasi kerja sebesar 0,000, dan beban kerja sebesar 0,006. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fatikha Jagad Rejeki Kediri.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  yang merupakan simbol koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila angka koefisien determinasi dalam model regresi mendekati nol atau semakin rendah, berarti pengaruhnya semakin kecil antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 100%, hal kondisi tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat besar [13]. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian parsial disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1     | (Constant)       | 4.020                       | 2.815      |                           | 1.428 | .162 |
|       | Disiplin_Kerja   | .308                        | .096       | .325                      | 3.199 | .003 |
|       | Komunikasi_Kerja | .423                        | .092       | .481                      | 4.589 | .000 |
|       | Beban_Kerja      | .317                        | .109       | .236                      | 2.901 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data peneliti diolah SPSS, 2025

Uji t berfungsi untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat [13]. Dasar analisis yang digunakan pada uji t diantaranya Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu, Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika nilai signifikansi  $\geq$  taraf nyata (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu, jika nilai signifikansi  $<$  taraf nyata (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji F (Pengaruh Secara Simultan )

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independent secara simultan terhadap variable dependen dalam model regresi. Melalui uji ini dapat diketahui apakah variable disiplin kerja (X1), komunikasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y). Berikut hasil uji F pada penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 399.608        | 3  | 133.203     | 68.123 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 70.392         | 36 | 1.955       |        |                   |
|       | Total      | 470.000        | 39 |             |        |                   |

Sumber: data peneliti diolah SPSS, 2025

Uji F berfungsi untuk melihat pengaruh secara simultan dari model regresi [13]. Dasar analisis yang digunakan pada uji F diantaranya jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu, Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika nilai signifikansi  $\geq$  taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu, jika nilai signifikansi  $<$  taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,199 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan, melaksanakan tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, serta memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Sebaliknya, rendahnya

tingkat disiplin dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu et al, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Selain itu, Kurniawan et al. juga mengemukakan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3], serta Leksono, Liana menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [14].

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Selain itu, bahwa disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk membantu karyawan memperbaiki perilaku kerja agar lebih patuh terhadap ketentuan organisasi [15]. Oleh karena itu, semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian, teori, dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan distributor produk herbal. Tingginya tingkat disiplin kerja akan mendorong peningkatan tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

#### **Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, variabel komunikasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,589 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi kerja yang terjalin di lingkungan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam lingkungan kerja PT Fatikha Jagad Rejeki, komunikasi kerja adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga apa yang di komunikasikan dapat di pahami, di pikirkan yang kemudian di laksanakan [16]. Sebagai perusahaan distributor produk herbal, diperlukan komunikasi yang efektif antarbagian, seperti customer service, marketplace, FB Ads TikTok, gudang, serta bagian mitra dan offline, agar setiap proses kerja dapat berjalan secara terarah dan terkoordinasi. Komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu karyawan memahami tugas, target, serta tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Selain itu, komunikasi yang efektif juga mampu meningkatkan kerja sama antarpegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komunikasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kasiani dan Marheni yang menyatakan bahwa komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Selain itu, Yanti dalam penelitiannya mengenai pengaruh komunikasi kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT di Padang juga menyimpulkan bahwa komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi dan pemahaman antar anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan [17]. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan target pekerjaan secara lebih jelas sehingga mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Bahwa komunikasi kerja yang baik dapat mendukung kelancaran aktivitas perusahaan serta membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif [4]. Dengan demikian, semakin baik komunikasi kerja yang terjalin dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori, dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan distributor produk herbal. Komunikasi yang berjalan secara efektif dapat membantu karyawan memahami informasi dan tugas dengan lebih baik, meningkatkan koordinasi antarbagian, meminimalkan kesalahan kerja, serta memperkuat kerja sama antarpegawai sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,901 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dapat mendukung peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Pada perusahaan distributor produk herbal seperti PT Fatikha Jagad Rejeki, beban kerja berkaitan dengan berbagai aktivitas operasional perusahaan, mulai dari pelayanan konsumen, pengelolaan marketplace, pemasaran digital, pengiriman produk, hingga pengelolaan persediaan barang. Pembagian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat membantu penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif, meningkatkan fokus kerja, serta mendorong terciptanya tanggung jawab yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitria et al, dalam penelitiannya mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja menemukan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Selain itu, Sismiati juga menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Secara teori, beban kerja yang menjelaskan merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan sesuai dengan target, waktu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan [18]. Bahwa beban kerja berkaitan dengan tuntutan fisik, mental, dan sosial yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya [19]. Beban kerja yang dikelola secara tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, teori, dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan distributor produk herbal. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, mendorong produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 68,123 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,850 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 85,0%, sedangkan sisanya sebesar 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja. Disiplin kerja yang baik membantu karyawan bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab, komunikasi kerja yang efektif memperlancar koordinasi antarpegawai, sedangkan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan. Hasil penelitian ini serupa dengan Rahmawati yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [20]. Serta Dwirizkalia et al. (2022) dalam penelitiannya Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ yang menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21].

Temuan ini didukung oleh teori Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [22]. Selain itu, Rivai menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi [21]. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga aspek tersebut secara optimal menjadi hal penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan efektivitas organisasi.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komunikasi kerja secara parsial juga

terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif mampu memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Selain itu, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan, kapasitas, dan waktu kerja yang dimiliki karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara simultan, disiplin kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fatikha Jagad Rejeki. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi oleh kombinasi disiplin kerja yang baik, komunikasi yang efektif, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, PT Fatikha Jagad Rejeki diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih optimal dan penegakan aturan yang konsisten. Selain itu, perusahaan perlu membangun komunikasi yang terbuka dan efektif agar koordinasi antarbagian dapat berjalan dengan baik serta meminimalkan kesalahan kerja. Pengelolaan beban kerja yang proporsional juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor distribusi produk herbal maupun bidang usaha lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2017:71.
- [2] Manalu A, Aisyah N, Sihombing Tp. 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 2025;5:788–96. <https://doi.org/10.60036/Jbm.575>.
- [3] Kurniawan E, Rarasrespati M, Pakuan U, Bogor K. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt . Sinta 2025;2.
- [4] Andriani A, Meutia Ki, Dewi Nk. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Alpha Teknologi Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Bisnis 2025;12:45–58.
- [5] Kasiani K, Marheni L. The Influence Of Work Experience And Communication On Secretary Performance At Five- Star Hotels In Bali 2023;53:175–88.
- [6] Yanti N. Pengaruh Komunikasi Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja 2023;1:326–38.
- [7] Fitria D, Jagakarsa Ut, Kerja B, Kerja S, Karyawan K. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan X 2025:1–7.
- [8] Sismiati2 Amr. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Shasco Gunakarya Piranti 2022;4:6363–70.
- [9] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. 2025.
- [10] Astawa. Metodologi Penelitian Bidang Hukum. 2021.
- [11] Birawa T&. Aplikasi Spss 25.0 Untuk Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Nusantara PGRI Kediri 2023. <https://doi.org/10.29407/Punp.Vi.41>.
- [12] Ghozali I. Metode Penelitian Kuantitatif. 2021.
- [13] Sahir Sh. Metode Penelitian. Cetakan 1. Jogjakarta: Kbm Indonesia; 2021.
- [14] Leksono L. Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh Di Kantah Kabupaten Nganjuk 1),2) 2022:591–9.
- [15] Rivai V. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada; 2020.
- [16] Leksono, Bramanta S. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polowijo Kediri 2022:663–9.
- [17] Robbin. Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur 2026;10:1–6.
- [18] Paramitadewi. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Telekomunikasi Indonesia ( Telkom ) Daerah Bima 2017:114–25.
- [19] Mahawatiet. Beban Dan Stres Kerja Bidan. N.P., Aer 2026.
- [20] Rahmawati. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grafindo Triutama Jakarta Selatan 2021;3.

- [21] Dwirizkalia Fc, Pujiyanto S. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm) 2022;2:191–200. <https://doi.org/10.34208/Ejmtsm.V2i4.1758>.
- [22] Magdalena D, Fransisca Nj, Sari In. Peran Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Performa Kerja Karyawan. Peshum: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora 2025;4:5508–15. <https://doi.org/10.56799/Peshum.V4i4.9250>.