



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MUSTIKA RATU
CABANG CIRACAS**

SKRIPSI

Dimas Arif Chandra Pratama

1702025045

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MUSTIKA RATU
CABANG CIRACAS**

SKRIPSI

Dimas Arif Chandra Pratama

1702025045

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammdiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 12 Februari 2022
Yang Menyatakan,



Dimas Arif Chandra Pratama
NIM 1702025045

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS**



NAMA : **DIMAS ARIF CHANDRA PRATAMA**

NIM : **1702025045**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN S1**

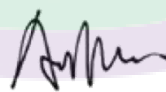
TAHUN AKADEMIK : **2021/2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, S.E., M.B.A.	
Pembimbing II	Pahman Habibie, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS**

Yang disusun oleh :

Dimas Arif Chandra Pratama
NIM 1702025045

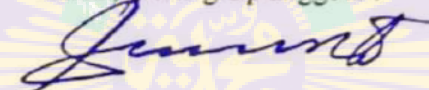
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada Tanggal : 12 Februari 2022

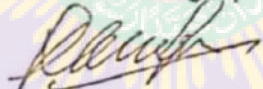
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



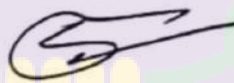
(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Drs. Komara, S.E., M.M.)

Anggota :

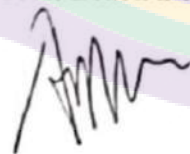


(Dr. Asep Sutarman, S.E., M.B.A.)

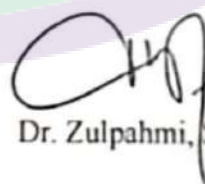
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR.HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M.



Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Dimas Arif Chandra Pratama
NIM : 1702025045
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalti Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 5 Februari 2022
Yang Menyatakan,


Dimas Arif Chandra Pratama
NIM.1702025045

ABSTRAKSI

Dimas Arif Chandra Pratama (1702025045)

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS.

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. JAKARTA.

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas belum optimal hal ini disebabkan karena semangat kerja yang menurun saat diberikan tanggung jawab yang besar. Disiplin Kerja di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas belum maksimal. Belum adanya informasi terkait pengaruh Komunikasi Kerja di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas Menurut Priyono (2016:1) Metode penelitian adalah cara melakukan suatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan penelitian saya dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Variabel komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu Cabang Ciracas. Hal ini dapat dibuktikan dengan menunjukkan thitung sebesar 2,658 ttabel 1.987 dan nilai signifikansi 0,009 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan secara persial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Dari pembahasan pada bab IV baik secara simultan maupun parsial Komunikasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi perusahaan harus melakukan pengontrolan lebih maksimal lagi terhadap komunikasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan tetap baik.

ABSTRACT

Dimas Arif Chandra Pratama (1702025045)

EFFECT OF WORK COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MUSTIKA RATU CIRACAS BRANCH.

Essay. Undergraduate Program in Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. JAKARTA.

Keywords: Work Communication, Work Discipline and Employee

Performance Employee performance at PT Mustika Ratu Ciracas Branch is not optimal, this is due to decreased morale when given a big responsibility. Work Discipline at PT Mustika Ratu Ciracas Branch has not been maximized. There is no information regarding the effect of Work Communication at PT Mustika Ratu Ciracas Branch. To determine the effect of work communication and work discipline on employee performance at PT Mustika Ratu Ciracas Branch According to Priyono (2016:1) The research method is a way of doing something by using the mind carefully to achieve a goal. Based on my research and the discussion used is in accordance with the purpose of the hypothesis which is done using multiple linear analysis, it can be concluded as follows: Work communication variable has a positive and significant influence on the performance of employees of PT Mustika Ratu Ciracas Branch. This can be proven by showing tcount of 2.658 ttable 1.987 and a significance value of 0.009 0.05 then H₀ is rejected and H₁ is accepted, it can be concluded that work communication has a positive and significant effect on employee performance, from the discussion in chapter IV both simultaneously and partially Work communication and work discipline affect employee performance. So the company must control more optimally on work communication and work discipline so that employee performance remains good.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala Puji dan Syukur mari kita panjatkan Kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan limpahan karunianya, shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW kepada para sahabatnya dan juga tak luput, kita sebagai umatnya yang insyaallah istiqomah sampai akhir zaman, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada teman – teman dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta doa dan kasih sayang yang tak pernah terputus kepada saya. Penulisan usulan penelitian ini bertujuan memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan proposal skripsi pada Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Selama proses penyusunan laporan proposal skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
3. Bapak Dr. Aditya Ari Wibowo, S.E., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka

4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama perkuliahan
5. Sahabat sahabat saya Septian Hadi, Reyhanandi Saputro, Muhammad Syafrie Samsudin dan Muhammad Ihksan yang telah memberikan semangat dan juga dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman – teman Prodi Manajemen kelas 1H yang telah memberikan bantuan dan motivasi selama proses perkuliahan.
7. Teman – teman saya Farhan Amirullah Siagian, Bilal hady, Irpan Hidayat, Adam Fauzi Maola dan teman seperjuangan yang selalu memberikan support terbaik dan memberikan dukungan untuk penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka kebaikan mereka atas apa yang mereka berikan kepada penulis. Akhir kata Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Jakarta, 28 Februari 2022



Dimas Arif Chandra Pratama
1702025045

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORSINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Telaah Pustaka	21
2.2.1 Komunikasi Kerja	21
2.2.1.1 Pengertian Komunikasi Kerja	21
2.2.1.2 Jenis Komunikasi Kerja	21
2.2.1.3 Fungsi Komunikasi Kerja	26
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi Kerja	28
2.2.2 Disiplin Kerja	30
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	30

2.2.2.2	<i>Macam – macam Disiplin Kerja</i>	30
2.2.2.3	<i>Jenis-jenis Disiplin Kerja</i>	32
2.2.2.4	<i>Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja</i>	34
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	34
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	34
2.2.3.2	<i>Manfaat Penilaian Kinerja</i>	35
2.2.3.3	<i>Tujuan Penilaian Kinerja</i>	36
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Karyawan</i>	38
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Toeritis</i>	38
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	42
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	42
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	44
3.3.1	<i>Populasi</i>	44
3.3.2	<i>Sampel</i>	44
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	45
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	45
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	45
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	46
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	46
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	46
3.5.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	46
3.5.2	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	46
3.5.2.1	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	47
3.5.2.2	<i>Uji Normalitas</i>	47
3.5.2.3	<i>Uji Multikolinearitas</i>	47
3.5.2.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	48
3.5.2.5	<i>Heteroskedastisitas</i>	48
3.5.3	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	49
3.5.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	50

3.5.5 Uji Coba Hipotesis	50
3.5.5.1 Uji F.....	50
3.5.5.2 Uji T.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	63
4.2.1 Uji Kualitas Instrumen	63
4.2.2 Uji Analisa Deskriptif.....	66
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	84
4.2.5 Analisa Regresi Linier Berganda	88
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi	90
4.2.7 Analisis Uji Hipotesis	94
4.3 Pembahasan.....	96
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR TABEL

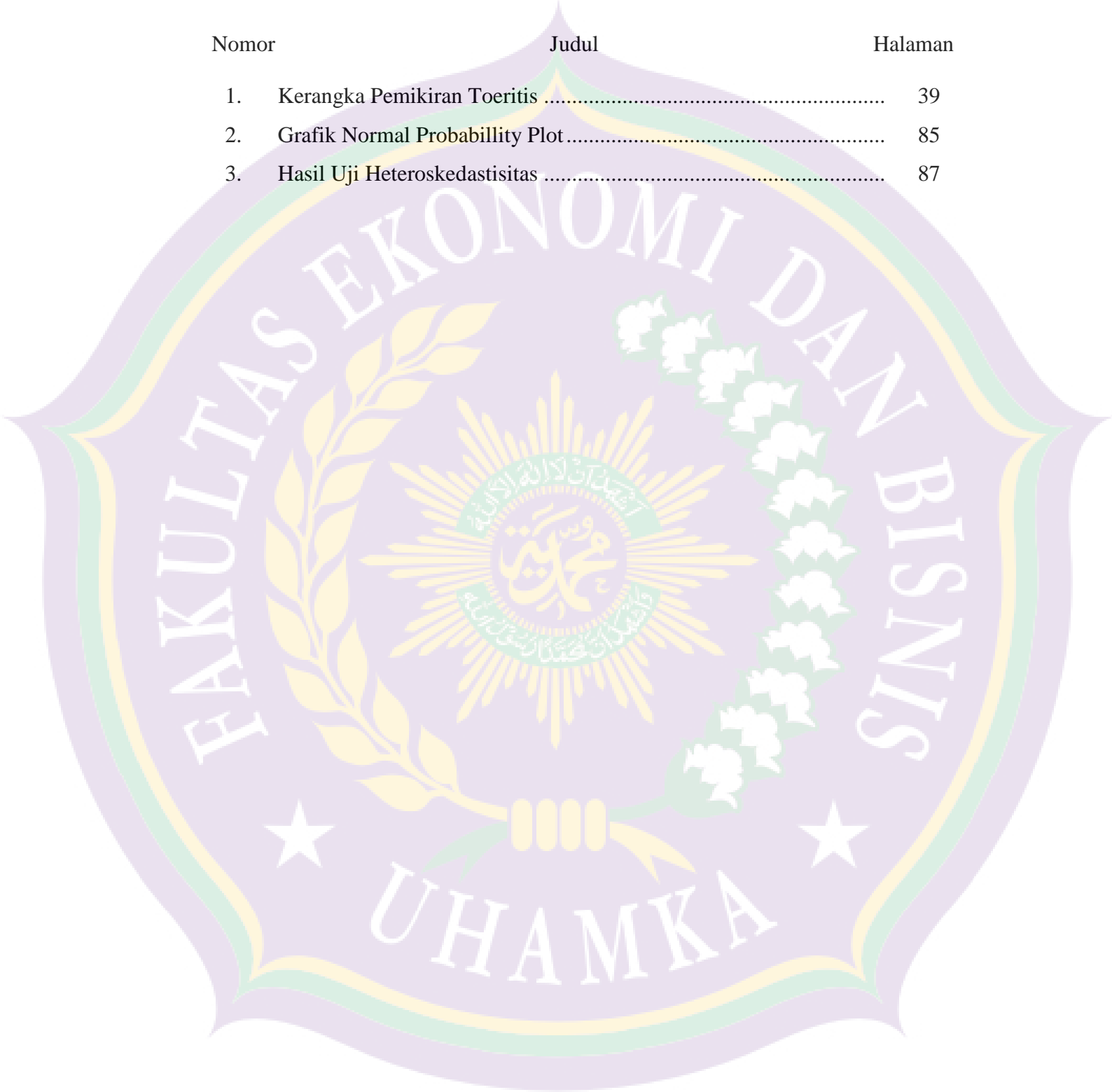
Nomor	Judul	Halaman
1.	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Ciraca.....	2
2.	Penelitian Terdahulu	13
3.	Operasional Variabel	43
4.	Jenis Kelamin	60
5.	Usia Responden	61
6.	Masa Kerja	62
7.	Pendidikan Terakhir	63
8.	Uji Validitas Komunikasi Kerja	64
9.	Uji Validitas Disiplin Kerja	65
10.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	65
11.	Uji Reabilitas Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	66
12.	Uji Statistik Deskripti	68
13.	Dalam Berkomunikasi Satu Sama Lain, Atasan dan Bawahan Saling Terjalin dengan Baik.....	68
14.	Ketika Saya Menyampaikan Pesan Kepada Atasan, Saya Menggunakan Kalimat Singkat dan jelas	68
15.	Agar Tidak mengulur waktu dalam bekerja, saya mengelola waktu dengan baik	69
16.	Ketika atasan mengevaluasi hasil kerja saya, maka peran komunikasi kerja yang menarik sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas	69
17.	Setiap Keputusan yang saya ambil selalu minta pertimbangan dari atasan.....	70
18.	Atasan memberikan saya kesempatan kreativitas dalam pekerjaan	70
19.	Atasan memberikan informasi yang diberikan kepada saya, terkadang menjadi kesalahan karena terlalu banyak yang diinformasikan	71

20.	Saya mengalami kesulitan komunikasi, karena atasan terlalu sibuk....	71
21.	Saya dapat merespon dengan baik, ketika atasan memberikan intruksi pekerjaan	73
22.	Skor dan Rata-Rata Indikator Komunikasi Kerja (X1)	73
23.	Saya datang dengan tepat waktu	74
24.	Agar saya tetap produktif saat bekerja, maka jam kerja wajib 8 jam...	
25.	Apabila kondisi badan kurang fit, saya tidak masuk kerja	75
26.	Perusahaan memberikan peringatan lisan dan tertulis apabila saya melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan	75
27.	Saya dapat mengelola waktu dengan baik	76
28.	Hasil Kerja yang baik maka saya semangat saat sedang bekerja	76
29.	Skor dan Rata-Rata Indikator Disiplin Kerja	77
30.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan	78
31.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan	78
32.	Saya melakukan tugas yang diberikan setiap harinya	79
33.	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang baik dengan peraturan yang ada	79
34.	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya mencari tahu kesalahan apa yang terjadi dengan teliti	80
35.	Saya baik hati kepada siapa pun agar memudahkan untuk berkomunikasi	81
36.	Pemimpin saya dalam bekerja merupakan orang yang tegas dan teliti	81
37.	Saat saya berbohong ada kesalahan dalam bekerja, maka dapat mengurangi rasa kepercayaan terhadap rekan kerja	82
38.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh hati-hati agar terhindar resiko yang berbahaya saat bekerja	82
39.	Skor dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan	83
40.	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	85
41.	Hasil Uji Multikolinieritas	86

42.	Hasil Uji Autokorelasi	88
43.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	89
44.	Koefisien Korelasi Parsial Variabel Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Variabel Disiplin Kerja sebagai Variabel Kontrol	90
45.	Koefisien Korelasi Parsial Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Variabel Komunikasi Kerja sebagai Variabel Kontrol	91
46.	Uji Koefisien Korelasi Berganda	93
47.	Hasil Koefisien Determinasi	93
48.	Uji T (Uji Parsial)	94
49.	Hasil Uji F (Uji Simultan)	95

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Toeritis	39
2.	Grafik Normal Probability Plot	85
3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	87



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/28
2.	Data Kuesioner	5/28
3.	Output SPSS	14/28
4.	Tabel R	17/28
5.	Tabel F	20/28
6.	Tabel T	22/28
7.	Surat Tugas	25/28
8.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I	26/28
9.	Catatan Konsultasi Dosen pembimbing II	27/28
10.	Biodata	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yaitu sesuatu yang mempunyai nilai tukar terpenting perusahaan karena peran nya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil dalam kondisi yang terbaik apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai hasil kerja dalam kondisi yang terbaik didalam perusahaan juga diperlukan Komunikasi Kerja karena untuk menciptakan kerja yang maksimal juga butuh berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan maupun atasan, dengan berkomunikasi karyawan dengan atasan atau sebaliknya jika ada kesalahan bisa diselesaikan dengan seksama. Selain itu Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang perlu diutamakan dalam bekerja, dengan disiplin saat sedang bekerja maka karyawan maupun atasan mempunyai aturan – aturan yang harus ditaati. Dari kedua hal tersebut diatas biasanya akan mempengaruhi kerja yang baik terhadap Kinerja Karyawan yang didapatkan oleh karyawan begitu juga dengan PT Mustika Ratu yang dilihat pola komunikasi kerja disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Didirikan pada tanggal 14 maret 1978, PT Mustika Ratu Tbk. (Perseroan) merupakan perusahaan yang berhubungan dengan kecantikan dan jamu terbaru tradisional ternama di Indonesia. Lahirnya dengan nama Mustika Ratu yang filsafat sangat mendalam yaitu tentang asal mula terciptanya nama dari kearifan

budaya lokal, trahing kusumo rembesing madu, turuning sinatryo, tedak ing wong amoro topo, mustikaning ratu, mangayu hayuning bawono, yang berarti perjuangan kesatriaian melalui kesedihan yang mendalam sehingga terciptalah sesuatu yang bernilai yaitu nama Mustika Ratu, untuk melanjutkan nilai-nilai filsafat yang dibagikan kepada masyarakat luas dan dibawa sesuai perkembangan metode ilmiah untuk mencapai tujuan yang praktis dan kemajuan zaman.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dalam skripsi Menik Dwi Astuti dengan judul pengaruh punishment dan reward terhadap kinerja karyawan didapatkan data sebagai berikut. Ada beberapa hal yang bertautan dengan kinerja karyawan yang bisa dilihat dari laporan penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018 hingga 2020. Namun pada tahun 2018 – 2020 terjadi kenaikan dan penurunan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data hasil penilaian kinerja karyawan PT Mustika Ratu Cabang Ciracas yang disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Mustika Ratu Cabang Ciracas

Kemampuan Kerja	2018		2019		2020	
	Bobot (%)	Nilai	Bobot(%)	Nilai	Bobot%	Nilai
Kualitas	20	95	20	85	20	60
Kuantitas	10	70	10	70	10	70
Efektivitas	10	95	10	95	10	60
Perilaku kerja						
Inisiatif	10	75	10	75	10	80
Ketelitian	10	85	10	85	10	75
Keramahtamahan	10	80	10	80	10	85
Sifat Pribadi						
Kepemimpinan	10	90	10	90	10	80
Kejujuran	10	90	10	90	10	85
Keberanian	10	85	10	70	10	85
Total	100	85	100	80	100	75,5

Sumber : HRD PT Mustika Ratu Cabang Ciracas dan dikelola oleh penulis

Data yang didapatkan melalui PT Mustika Ratu Cabang Ciracas. Terlihat dari data diatas pada tabel 1 mengalami penurunan hasil penilaian kerja pada tahun 2020. Karena pada saat tahun 2020 sebagian besar bekerja dirumah, dan mengalami kenaikan hasil penilaian kerja pada tahun 2019. Karena pada saat 2019 karyawan yang bekerja hadir ke perusahaan, sehingga lebih produktif untuk melakukan tugasnya dalam bekerja.

PT Mustika Ratu Cabang Ciracas memiliki jumlah karyawan sebanyak 130 Karyawan, oleh karena itu perusahaan hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap kinerja karyawan terutama kepada karyawan yang memiliki kinerja dibawah ukuran tertentu sebagai patokan yang ditetapkan oleh kelompok kerja antara orang orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama yang bersangkutan.

Berdasarkan data diatas Kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas menunjukkan bahwa ada permasalahan dalam kinerja karyawan, performa kerja karyawan yang menurun karena terdapat kinerja yang sangat rendah. Performa kerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kurangnya semangat kerja yang baik, para karyawan yang diberikan tugas atau tanggung jawab untuk menyelesaikan urusan pekerjaan yang seharusnya diberikan kebebasan untuk memilih tempat bekerja di tempat terbuka dengan suasana alam untuk menciptakan suasana kerja yang baik serta mengecek kesalahan sebelumnya agar dapat meningkatkan performa karyawan yang baik. Serta menjalin kerja sama para karyawan lainnya dengan baik. Berdasarkan “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa

Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu terdapat teori komunikasi kerja menurut Hamali (2016) komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pemimpin kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Oleh karena itu penelitian ini bermaksud untuk mencari informasi terkait Komunikasi kerja di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas antar para karyawan lainnya dalam mendapatkan informasi yang detail dan kurang akurat karena komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja bagi karyawan

Disiplin kerja di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas masih kurang baik, dalam masalah ini yaitu kurangnya disiplin datang tepat waktu saat bekerja (kerja di kantor) mungkin saja dari faktor internal (kurangnya jam tidur karena tidak mengelola waktu dengan baik, hingga akhirnya kehabisan waktu saat ingin menyelesaikannya) dan faktor eksternal (masalah yang terjadi ini dikarenakan saat dalam perjalanan mengalami masalah seperti macet dalam perjalanan atau mungkin kendaraan yang digunakan untuk berangkat ke PT Mustika Ratu Cabang Ciracas mengalami masalah seperti ban kempes, bocor atau sebagainya sehingga dapat memakan waktu yang lama)

Beberapa penelitian gap (hasil dari usaha dalam mengidentifikasi suatu penelitian) yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan memberikan hasil yang berbeda-beda antara lain:

Hasil penelitian dari M. Peri Arwana dan K. krisna Heryanda (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Dan Izaz

Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utama (2017) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra mandiri Distribusindo”. & Nurmaidah Br Ginting (2018) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan”. Yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa permasalahan dan informasi seputar kumonukasi disiplin dan kinerja serta kondisi perusahaan PT Mustika Ratu Cabang Ciracas maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Belum adanya informasi terkait pengaruh Komunikasi Kerja di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas
2. Disiplin Kerja di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas belum maksimal

3. Kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas belum optimal hal ini disebabkan karena semangat kerja yang menurun saat diberikan tanggung jawab yang besar.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan serta untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu membuat batasan – batasan masalah agar penelitian lebih terfokus dari inti permasalahan, yaitu untuk mengetahui pengaruh pada komunikasi kerja dan disiplin kinerja terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas?
3. Apakah komunikasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas

2. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Ciracas

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi atau bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan bahan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah karyawan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dalam dunia pengetahuan dan memperluas ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan penelitian – penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan yang bisa dijadikan bahan pembelajaran dan sebagai sarana untuk menyampaikan opini pada komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, R. d. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja : Komunikasi, Komitmen dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Padang),. *Journal of Management, Volume 1, Nomor 3, Tahun 2021*.
- Andre Fitriano, R. C. (2020). Pengaruh Stress kerja, Disiplin kerja, dan Komunikasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1: 1-208 Januari 2020*.
- Asdar, A. d. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Regional Sulawesi Barat. *SEIKO – Journal of Management Business Volume 4 Issue 1 (2021)*.
- Banjarnaho, A. T. (2021). The effect of interpersonal communication and work discipline on employee performance in smooth visa making at panaroma JTB Tours. *Journal Economic Resources* .
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE – Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- Haryani, E. N. (2018). Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karisma Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
- Heru, K. (2018). The Influence Communication and Work Discipline on the emplyee performance (A Case Study of Employee performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in yogyakarta, Indonesia). *Journal of Arts, Science & Commerce Vol.– IX, Issue – 2, April 2018*.
- Heryanda, M. P. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR PADMA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 1, Juli 2021*.
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee’s Performance The Study of Disaster Management and Fire Departement in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies* .
- Ilham Arizal, S. d. (2017). Pengaruh komunikasi, Disiplin kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Brachmark Vol 3 issue 3, 2017*.

- Mitriani, K. N. (2017). Pengaruh Disiplin kerja dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada De Bakery Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 2017.
- Nuswantoro, T. S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Parsintauli Karyawan Perkasa Rayon Boja). *Majalah Ilmiah Solusi*, Vol. 17, No. 4 Oktober 2019.
- Parashakti, R. D. (2020). The Effect of Discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics and Education*.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*.
- Sanika, M. F. (2019). The Influence of leadership work discipline towards employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional I Sumatera Utara. *Journal of international conference proceeding*. Vol 2, No 3 (2019).
- Siagian, D. S. (2020). Pengaruh komunikasi, Disiplin ke rja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. *E-Journal Apresiasi Ekonomi* 8, Nomor 2, Juli 2020 : 338-346.
- Sidharta, S. H. (2017). Influence of Leadership Function Motivation and Work Discipline on Employee's Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*.
- Suthanaya, N. K. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem. *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 : 36-43.
- Utami, I. D. (2017). Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 50 No. 6 September 2017.