

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA, TBK CABANG MERDEKA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

**RIZKI AKBAR
NPM. 2101110228**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rizki Akbar
Nomor Pokok/NPM : 2101110228
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk Cabang
Merdeka Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 9-9-2025

Pembimbing I :


Baidowi Abdhic, S.E., M.P
NIDN : 0210116101

Tanggal 9-9-2025

Pembimbing II :


Hj. Noviarni, S.E., M.Si
NIDN : 0221116101

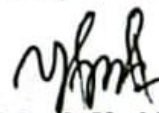
Mengetahui,

Dekan



Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

113 /PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizki Akbar
Nomor Pokok/NPM : 2101110228
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk Cabang
Merdeka Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 9-9-2025

Ketua Penguji :


Baidowi Abdhie, S.E., M.P

NIDN : 0210116101

Tanggal 9-9-2025

Penguji I :


Hj. Noviarni, S.E., M.Si

NIDN : 0221116101

Tanggal 9-9-2025

Penguji II :


Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si

NIDN : 0110117204

Mengesahkan,

Dekan



Dr. H. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si

NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Dua alasan mengapa orang lain membicarakan kita. Pertama karena kita punya kebaikan atau kelebihan. Kedua karena kita punya keburukan yang terlalu berlebihan."

(Rizki Akbar)

Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT**
- Papa dan mama tercinta**
- Saudara-saudaraku tersayang**
- Para pendidikku yang kuhormati**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Rizki Akbar
NPM	: 2101110228
Fakultas/Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1 (S-1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FastFood Indonesia TBK Cabang Merdeka Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa seluruh isi data dan informasi yang disajikan dalam skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang disebutkan dengan jelas sumbernya. Sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Palembang, 23 Juli 2025

Penulis,



73AMX423412918
METERA
TEMPEL

Rizki Akbar

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari bahwa penelitian yang dituangkan dalam skripsi masih memiliki banyak keterbatasan. Saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak diperlakukan untuk menambah manfaat dari skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang besar-besaran kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE.,MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si.,AkCA,CSRS Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.

5. Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
7. Papa dan Mama , saudara-saudaraku, serta keluargaku tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
8. Bapak Pimpinan PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang beserta staf yang telah bersedia membantu dan memberikan data.
9. Diri saya sendiri yang telah kuat dan bertahan serta semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala amal dan kebaikan, arahan, motivasi, nasihat, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Dengan terselesaikannya skripsi ini semoga berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Khususnya Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, 23 Juli 2025

Rizki Akbar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pelatihan Kerja	9
2.1.2 Disiplin Kerja	13
2.1.3 Beban Kerja	17
2.1.4 Kinerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Berpikir	27
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1 Tempat Penelitian	29

3.1.2 Waktu Penelitian	29
3.2 Sumber Data	30
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel	32
3.3.3 Sampling.....	32
3.4 Rancangan Penelitian.....	32
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	33
3.5.1 Variabel Penelitian	33
3.5.2 Definisi Operasional	34
3.6 Instrumen Penelitian	35
3.6.1 Uji Validitas.....	36
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.1 Uji Normalitas	38
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	39
3.8.3 Uji Heterokedastisitas	39
3.9 Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	40
3.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.11 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	41
3.12 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.13 Uji Hipotesis	42
3.13.1 Uji F.....	42
3.13.2 Uji t.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.2 Struktur Organisasi dan Jumlah Karyawan	50
4.1.3 Uraian Tugas Karyawan.....	52
4.1.4 Karakteristik Responden.....	54
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	58

4.2.1 Uji Validitas	58
4.2.2 Uji Reliabilitas	62
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.3.1 Uji Normalitas	65
4.3.2 Uji Multikolinearitas	66
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.4 Hasil Uji Statistik.....	68
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.4.2 Analisis Koefisien korelasi (r)	70
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	71
4.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	71
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Status Keikutsertaan Pelatihan Karyawan PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang.....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	36
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Pt. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang...	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kuesioner Variabel Pelatihan (X_1)	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin (X_2).....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja (X_3)	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1).....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_2).....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X_3).....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.18 Analisis Koefisien Korelasi (r)	69
Tabel 4.19 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4.20 Hasil Uji F	71
Tabel 4.21 Hasil Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4. 1. <u>S</u> truktur Organisasi Kentucky Fried Chicken Cabang Merdeka Palembang.....	51

ABSTRAK

RIZKI AKBAR, Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia, TBK, Cabang Merdeka Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P dan Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang yang berjumlah 45 orang. Sedangkan teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 45 karyawan dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, TBK, Cabang Merdeka Palembang.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan
Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

RIZKI AKBAR, *The Effect of Training, Discipline and Workload on Employee Performance of PT Fastfood Indonesia, TBK, Merdeka Branch Palembang.* (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie, S.E., M.P and Mrs. Hj. Noviarni, S.E., M.Si)

This study aims to analyze and determine the effect of training, discipline, and workload on employee performance of PT Fastfood Indonesia, TBK Merdeka Branch Palembang. The population in this study were all employees at PT Fastfood Indonesia, TBK Merdeka Palembang Branch, totaling 45 people. While the sampling technique in this study uses saturated sampling technique or census sampling, where all members of the population are sampled. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression statistical analysis techniques. The data were collected through questionnaires distributed to 45 employees and processed using SPSS software version 26.

The results showed that job training had no significant effect on employee performance, while work discipline and workload had a significant effect on employee performance. Simultaneously, job training, work discipline, and workload have a positive effect on the performance of employees of PT Fastfood Indonesia, TBK, Merdeka Branch Palembang.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Workload and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Rizki Akbar, dilahirkan di Palembang pada tanggal 22 Februari 2002. Penulis merupakan anak pertama dari 4 bersaudara, dari pasangan Bapak Muhammad Alie dan Yuniar Rosa. Penulis pertama kali masuk pendidikan Formal Sekolah Dasar dan diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 149 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 55 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Selanjutnya Pada tahun 2021 melanjutkan Strata S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 23 Juli 2025

Rizki Akbar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan di dunia bisnis semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan merupakan salah satu unsur utama organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amelia dkk.,2022). Untuk mendukung persaingan, Perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan.

Menurut Hersona & Sidharta (2017) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. SDM adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain (Safri, 2019). Sumber daya manusia merupakan sumber yang menjadi peran penting dalam kelangsungan pengambilan keputusan terhadap jalannya suatu organisasi (Sutrisno,2017). Untuk bersaing dan menciptakan organisasi dengan keunggulan kompetitif, setiap bisnis harus mau berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, menciptakan kreativitas dan inovasi (Halisa, 2020).

Oleh karena itu, perusahaan dituntut guna sanggup mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Perubahan atas kinerja karyawan dapat saja terjadi kapanpun biasanya disebabkan oleh beberapa faktor baik dari faktor internal maupun eksternal, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik perlu didukung oleh pemberian pelatihan dan disiplin kerja dari karyawan. Bariqi (2020) mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga mempunyai *skill* dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan proses perubahan secara sistematis perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi selain itu pelatihan juga terkait dengan keahlian dan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya (Abadi dan Perkasa, 2020). Sebagaimana penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zillah dkk., (2022) yang menyatakan bahwa dengan dilakukannya pelatihan di Perusahaan, karyawan akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka hasil kerja dari karyawan pun akan maksimal.

Namun, fenomena yang dihadapi PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang adalah dimana kurangnya keseriusan dari setiap karyawan dalam mengikuti pelatihan. Banyak karyawan yang terkadang datang terlambat

ketika mengikuti pelatihan bahkan absen tanpa alasan yang jelas seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1 1

Rekapitulasi Status Keikutsertaan Pelatihan Karyawan PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang

Status	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Absen	9	7	12	5	8
Terlambat	15	14	4	6	7
Izin	2	4	2	3	6
Tanpa Alasan	5	2	1	8	6

Sumber : PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pelatihan kerja yang diadakan PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang masih belum diikuti secara serius oleh karyawan yang bekerja dan karyawan cenderung terlambat. Selain itu hasil prasurvey juga terlihat bahwa karyawan yang sering mengikuti pelatihan juga terkadang belum tentu membentuk kinerja yang baik sehingga perlu diteliti apakah benar adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Selain pelatihan, Disiplin kerja juga mempunyai peran penting terhadap tingkat kinerja karyawan. Menurut (Siswadi, 2017) disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan standar yang berlaku di Perusahaan, sehingga kegigihan karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan/organisasi dapat meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Marlius & Pebrina (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan Perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Selain pelatihan, karyawan perlu menunjukkan kedisiplinan saat mereka sedang berlatih. Mereka perlu menerapkan standar kerja yang baik untuk meningkatkan efektivitas upaya manajemen mereka. Namun, ada beberapa karyawan di PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang yang kurang disiplin. Ini berarti mereka terkadang tidak memahami semua aturan di perusahaan. Ketidakdisiplinan dari karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dari setiap karyawan yang bekerja. Berikut ini tabel 2.1 menunjukkan rekapitulasi ketidakhadiran karyawan di PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang.

Tabel 1 2

Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang

Status	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Des
Absen	2	3	5	2	1	3	6	7	3	1	4	5
Sakit	0	2	6	5	4	0	2	1	1	1	2	1
Tanpa Alasan	0	3	2	4	5	1	0	0	1	1	1	1

Sumber : PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang

Berdasarkan tabel 2.1 ditunjukkan bahwa setiap bulannya selalu ada karyawan yang tidak hadir baik dengan status absen, izin, ataupun tanpa alasan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya kedisiplinan dari karyawan dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan sehingga membuat mereka sepele bahkan hanya

untuk masalah kehadiran saja. Saat sedang mengalami stress kerja, karyawan cenderung memilih tidak hadir sehingga membuat kinerja perusahaan menjadi kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja memicu banyak permasalahan bagi karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Selain kedua faktor diatas, yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah beban kerja. Pendapat Budiasa (2021) beban kerja yaitu adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja secara optimal. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Riny Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Fastfood Indonesia, TBK Cabang Merdeka Palembang, melalui wawancara langsung kepada karyawan menyatakan bahwa beban kerja yang terdapat pada karyawan yaitu masih terdapat karyawan yang bekerja diluar jam kerja yang ditetapkan dan beban kerja yang bertambah sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal atau tidak baik sehingga target dan tujuan perusahaan tersebut menjadi terhambat.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Jufrizen, 2017). Menurut Erwin dan Suhardi (2020) menyatakan bahwa

kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sarmigi et al., 2022) dengan menggunakan metode kausalitas, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prabowo et al., 2023) dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan setiap penelitian terdahulu yang dilakukan menggunakan variabel-variabel yang berbeda dan mendapatkan hasil yang berbeda juga. Oleh karena itu, peneliti berniat untuk meneliti lebih jauh pengaruh variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan kondisi latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dalam penelitian ini memilih judul “Pengaruh Pelatihan , Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, disiplin dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang?
3. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh pelatihan, disiplin dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang.
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang.
3. Pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang.

4. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.

Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut pelatihan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pelatihan, disiplin beban kerja, dan kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Cabang Merdeka Palembang.

3. Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia..

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi Perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Indomedia Pustaka.
- Aspriela, Z. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 15(2), 1–23.
- Baidowi, A (2023)., Pratikum Statistik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
- D., & Unsurya, S. (2020). pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m>
- Erika, & Robin. (2022). Effect of Employee Discipline and Employment Conflict on Employee Achievement of PT . Dodorindo Jaya Abadi Tanjung morawa. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2358–2364.
- Febria, B. S., Kodir, A. D., & Rachmat, A. S. (2021). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment).” *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(08), 80–95. www.fe.unisma.ac.id
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407> Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen,
- Lestari, K. L. A., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Corporate Pada PT. Telkom Akses Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 148. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.30608>

- Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9970>
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY : Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Moeheriono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia, Surabaya.
- Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0. *UIN*
- Nursidah, I. (2019). Analaisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *JURNAL SIMPLEX*, 2(3).
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1). <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2014). Effects Of Training On Employee Performance: A Survey Of Health Workers In Siaya County Kenya. *European Journal of Material Sciences*, 1(1).
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta. Rogayah.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform undhar medan*, 6, 1–16.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, E., & Suroso. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Triasmoko*,
- Tangkilisan, (2015), Manajemen Publik, Jakarta : Gramedia Widia.
- Tirta Mulia Tahuna, dkk. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA Vol. 6. No.4*.
- Titis Wahyu (2018), “Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sanksi Pajak Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Pada Kpp Pratama Cilacap Tahun 2018”, Skripsi, Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2018, <https://eprints.uny.ac.id/60563/> . Diakses pada 20 Oktober 2021.
- Tjiptono, Fandy, (2015), Strategi Pemasaran, Edisi 3, Jakarta.: ANDI.
- Triasmoko, Denny. *et.al*. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kediri: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri
- Veithzal Rivai, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibisono, A., Rofik, M., & Purwanto, E. (2019). Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda
- Wibowo, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., ... Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- Wulandari, R. (2020). PENGARUH KEWAJIBAN MORAL, LINGKUNGAN SOSIAL,
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2016). *EKONOMETRIKA Teknik dan*
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213– 232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>