

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN TERASSA SOMA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

VENI OKTAVIANI

NPM. 18.01.11.0174

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : VENI OKTAVIANI
Nomor Pokok / NPM : 18.01.11.0174
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN
LOYALITAS TERHADAP RESTORAN TERASSA
SOMA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11-4-2022 Pembimbing I :


Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 11-4-2022 Pembimbing II :


Umi Hasanah, SE., M.M
NIDN : 0220015002

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal: 11-4-2022

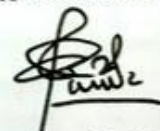
Ketua Prodi Manajemen

Tanggal: 11-4-2022



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401






Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : VENI OKTAVIANI
Nomor Pokok / NPM : 18.01.11.0174
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN LOYALITAS TERHADAP RESTORAN TERASSA SOMA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 11/4/2022 Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 11/4/2022 Penguji I : 
Umi Hasanah, SE., M.M
NIDN : 0220016002

Tanggal 11-4-2022 Penguji II : 
Anwarul Huda, SE., M.M
NIDN : 0303026201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal: 11-4-2022



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal: 11-4-2022


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096031



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Jika Allah menolong kamu, maka tak ada orang yang dapat mengalahkan kamu, jika Allah membiarkan kamu (tidak memberikan pertolongan), maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) Allah sesudah itu? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal.

(QS.Ali Imran/3:160)

Persembahan:

Skripsi ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ibu dan Bapak tercinta
- ❖ Saudara-saudaraku dan Keluargaku
- ❖ Almamaterku
- ❖ Dan kupersembahkan untuk Calon Suami Saya *(kelak)*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Venni Oktaviani

No. Pokok/NPM : 18.01.11.0174

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Yang membuat pernyataan,



Venni Oktaviani

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kedisiplinan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. M.Ima Andriyani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Hj Noviarni, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.

7. Bapak/Ibu Pimpinan dan Karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
9. Seluruh keluarga dan atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan dilapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Veni Oktaviani

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i.
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN LEMBAR BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan masalah	7
1.3 Tujuan masalah.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Beban Kerja	10
2.1.2 Faktor-Faktor Pengaruh Beban Kerja.....	11
2.1.3 Indikator Beban Kerja.....	13
2.2.1 Kedisiplinan	13
2.2.2 Jenis-jenis Kedisiplinan	15
2.2.3 Pelaksanaan Saksi Pelanggaran Kedisiplinan.....	15
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	17
2.2.5 Teknik-Teknik Pelaksanaan Kedisiplinan	18

2.2.6 Indikator-indikator Kedisiplinan.....	19
2.3.1 Loyalitas.....	21
2.3.2 Indikator Loyalitas	22
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	23
2.4.1 Pengertian Kinerja	24
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2 Penelitian lain yang relevan	27
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian	31
3.1.2. Waktu Penelitian.....	31
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1 Sumber Data	31
3.2.2 Tehnik Pengumpulan Data.....	33
3.3 Populasi , Sampel dan Sampling	34
3.3.1. Populasi.....	34
3.3.2 Sampel	34
3.3.3 Tehnik Sampling.....	35
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	36
3.5.1. Variabel Penelitian.....	36
3.5.2. Definisi Operasional Variabel	37
3.6 Instrumen Penelitian	39
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.7 Teknik Analisis Data	42
3.7.1 Uji Asumsi klasik.....	43

3.7.1.1 Uji Normalitas.....	43
3.7.1.2. Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.7.4 Analisis Koefisien Determinan (R^2)	45
3.8 Uji Hipotesis.....	45
3.8.1. Uji F (Simultan).....	46
3.8.1. Uji t (Parsial).....	46
BAB IV.....	49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Sejarah Singkat Restoran Terassa SOMA Palembang	49
4.1.2. Visi dan Misi Restoran Terassa SOMA Palembang.....	49
4.1.2. Struktur Organisasi	50
4.2 Pembahasan	55
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	55
4.2.1.1. Jumlah Responden Berdasarkan Umur	56
4.2.1.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2.1.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.3 Uji Instrumen.....	57
4.3.1. Uji Validitas	57
4.3.2. Uji Reliabilitas	60
4.3.3. Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.2.1. Uji Normalitas.....	61
4.3.2.2. Uji Multikolinearitas	62
4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.3.2. Uji Regresi Linier Berganda.....	64
4.3.3. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.3.3.1. Koefisien korelasi (r)	66

4.3.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.3.4. Uji Hipotesis	69
4.3.4.1. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	71
4.3.4.1. Uji Signifikasi Simultan (Uji F).....	72
4.3.5. Hasil Penelitian dan Pembahasan	72
BAB V	76
KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data absensi dan keterlambatan karyawan.....	5
Tabel 2.1	Penelitian yang relevan.....	27
Tabel 3.1	Jadwal penelitian.....	31
Tabel 3.2	Populasi penelitian.....	34
Tabel 3.2	Definisi operasional.....	38
Tabel 3.4	Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel X1 (Beban Kerja)	58
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel X2 (Kedisiplinan).....	59
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel X3 (Loyalitas)	59
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien korelasi (r).....	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	69
Tabel 4.15	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 4.1 Struktur organisasi Restoran Terassa SOMA Palembang.....	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64

ABSTRAK

Veni Oktaviani. Pengaruh Beban Kerja, Kedisiplinan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang .(Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ima Andriyani, S.E., M.Si dan Ibu Umi Hasanah, SE., M.M)

Pada dasarnya, skripsi ini membahas bagaimana Kinerja Karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara parsial dan secara simultan Pengaruh Beban Kerja, Kedisiplinan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Tehnik sampel yang digunakan metode sampel jenuh dengan responden sebanyak 50 orang.

Berdasarkan pengujian secara simultan/serentak (Uji F) juga menunjukkan hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel variabel Beban Kerja, Kedisiplinan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) yakni dengan nilai sebesar 0,740 yang menunjukkan bahwa 74% kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, kedisiplinan dan loyalitas.

Aplikasi penelitian ini dimasa yang akan datang disarankan agar Restoran Terassa SOMA Palembang lebih memperhatikan mengenai beban kerja yang di tanggung oleh karyawan serta lebih meningkatkan kedisiplinan agar kinerja karyawan meningkat dan karyawan akan lebih loyalitas terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Beban kerja, Kedisiplinan , Loyalitas, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Veni Oktaviani. The Effect of Workload, Discipline, and Loyalty on the Performance of Terassa SOMA Restaurant Employees in Palembang. (Under the guidance of Dr. Ima Andriyani, S.E., M.Si and Umi Hasanah, SE., M.M)

Basically, this thesis discusses the performance of Terassa SOMA Palembang Restaurant Employees. The purpose of this study was to find out and partially and simultaneously prove the Effect of Workload, Discipline, and Loyalty on Employee Performance at Terassa SOMA Palembang Restaurant.

This study uses a quantitative approach. The data used in this study is primary data using a questionnaire as a data collection technique and data analysis using multiple linier regression analysis. The sample technique used is the saturated sample method with 50 respondents.

Based on simultaneous testing (Test F) also shows that the significant value of 0.000 is less than 0.05, meaning that the variables of Workload, Discipline, and Loyalty to Employee Performance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Judging from the results of the Determinant Coefficient Test (R²) with a value of 0.740 which indicates that 74% of employee performance is influenced by workload, discipline and loyalty.

The application of this research in the future is recommended that Terassa SOMA Palembang Restaurant pay more attention to the workload that is borne by employees and further improve discipline so that employee performance increases and employees will be more loyal to the company.

Keywords: Workload, Discipline, Loyalty, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Veni Oktaviani, dilahirkan di Palembang Tanggal 23 Oktober 1998 dari Bapak Ponijo dan Ibu Karlina Merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di Sekolah Dasar Negeri 56 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Muhammadiyah 7 Palembang. Dan Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2016 di SMK Negeri 6 Palembang. Saat ini melanjutkan kembali pendidikan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2016 bekerja pada Restoran Terassa SOMA Palembang di naungin PT. Grand Sarana Mandiri yang telah dijalani selama 5 tahun hingga saat ini.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Veni Oktaviani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan.

Di era globalisasi ini pula, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal itu setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai

merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan,2001).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani, (2016) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada

pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur Sutarto (2006).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan dan loyalitas. Menurut Hasibuan, (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tidak lain yaitu loyalitas karyawan. Menurut Poewadaminta, (2002) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan di bentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Mangkunagara, (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran dari kinerjanya seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

Terassa Palembang salah satu restoran di Palembang yang telah di buka sejak tahun 2016 hingga saat ini yang bergerak di bidang *food service, outlet* Terassa Palembang merupakan *outlet* yang bernuansa nusantara dan tradisional, untuk saat ini di naungi PT.Grand Sarana Mandiri dan berada di gedung Sosial Market (SOMA) Palembang, beralamat di Jl. Veteran Kav. A-2 No. 999, 9 Ilir.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah beban kerja, kurangnya kedisiplinan, dan kurangnya loyalitas terhadap kinerja karyawan yang sangat berpengaruh, dimana beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal, dimana beban kerja karyawan masih dirasakan ada kesenjangan, sedikitnya karyawan dalam bekerja, beban kerja yang lebih dengan gaji yang belum stabil di masa pandemi. Hal ini berindikasi pada kinerja karyawan yang tidak optimal dalam memberikan pelayanan kepada tamu yang berkunjung di restoran tersebut.

Begitu juga dengan kedisiplinan yang masih terlihat bahwa karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kerja setelah jam 07.00 Wib dan pulang sebelum jam 16.00 Wib, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Table 1.1
Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Keterlambatan	Terlambat lebih dari 3 kali	Tanpa keterangan	Jumlah karyawan
1	November	25	17	10	50
2	Desember	27	19	13	50
3	Januari	26	16	12	50

Sumber : Human Resources Department Restoran Terassa SOMA Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang disebabkan oleh faktor pribadi dari karyawan. Hal ini tentunya dapat menimbulkan sebuah asumsi yang

menyatakan bahwa disiplin kerja yang berada di Restoran Terassa SOMA Palembang kurang baik.

Dapat dilihat bahwa keterlambatan pada setiap bulannya meningkat. Bersama dengan ketidakhadiran tanpa keterangan setiap bulannya semakin bertambah. Sedangkan karyawan yang dimiliki Restoran Terassa SOMA Palembang hanya sebanyak 50 orang. Apabila dalam satu departemen ada karyawan yang terlambat atau tidak hadir, hal ini mungkin saja dapat memengaruhi operasional Restoran.

Selain beban kerja dan kedisiplinan ada juga kurangnya loyalitas terhadap pekerjaan yang dimiliki atau karyawan belum bisa mencintai pekerjaannya sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang selalu meninggalkan tempat kerja atau pekerjaannya tanpa menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan saat itu juga.

Berhubung betapa sangat pentingnya sebuah beban kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Terassa Soma Palembang, maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar beban kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan dapat tertanam dengan baik pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan Penelitian di atas peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh beban kerja, kedisiplinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Restoran Terassa Soma Palembang”**

1.2 Perumusan masalah

Menurut Sugiyono, (2015) rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan. Ketika menyusun sebuah rumusan masalah harus memperhatikan teknik perumusan masalah. Sehingga dalam melaksanakan penelitiannya tidak mengalami kesalahan atau kegagalan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian adalah :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja, kedisiplinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang?
4. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

Menurut Sugiyono, (2011) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah, langkah-langkah yang ditempuh harus relevan dengan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh beban kerja, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Restoran Terassa SOMA Palembang?
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Terassa SOMA Palembang?
3. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Terassa SOMA Palembang?
4. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Restoran Terassa SOMA Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Sugiyono, (2011) Arti manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian guna mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang sudah dirumuskan dalam topik penelitian.

Hasil penelitian ini dilakukan peneliti diharapkan agar dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasusnya mengenai

Pengaruh Beban Kerja, Kedisiplinan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Terassa SOMA Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan sekaligus pemikiran dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan penerapan ilmu yang telah penulis dapat selama masa perkuliahan Ekonomi Manajemen.

Daftar Pustaka

- Abidin, Fudin Zainal. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Rekatama putra cemerlang gegana bandung*. Skripsi, Bandung Universitas Winaya Mukti.
- Ahmad Hananni (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, fasilitas terhadap kinerja perawat diruang perawatan mawar lantai II rumah sakit umum wisata UTT Makasar*. Jurnal Mirai Manajemen
- Cinta Emilia Fajar (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, serta Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Exelton Palembang*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang: Sumatera Selatan.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanauw, Lucky OH Dotulong (2017). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi : Jurnal EMBA*
- Flippo, Edwin B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.Semarang UNDIP.
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Skripsi ilmiah. Surakarta: fakultas kedokteran UNS.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi . Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunagara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunagara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuryani, Dwi. (2012). *Pengaruh Loyalitas dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir, (2021) Universitas Tridianti Palembang

- Poerwadarminta, W.J.S. (2002). *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Seno Juliyus, (2019). *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Palembang yang Dimediasi oleh Motivasi*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang: Sumatera Selatan.
- Saydam, Gouzali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*, Jakarta :Djambatan.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi. (Mix Methods)*. Bnadung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke 25. Bandung: CV.Alfabeta
- Simanjuntak, (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sutarto, (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Steers, Portet, Nitisemito. (2002-177). *Loyalitas dipengaruhi dua hal*.
- Steers & Porter, (2011). *Perilaku Manajemen Organisasi*, Grafindo, Jakarta.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan antara persepsi terhadap insentif dan lingkungan kerja dengan loyalitas kerja*. Surakarta: fakultas psikologi University Muhamadiyah Surakarta.
- Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.