



## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT SCHNEIDER ELECTRIC BATAM**

**Neneng Anjarwati, Hikmah**

Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

### **Abstrak**

Sumber daya manusia ialah salah satu komponen perusahaan yang paling krusial. Dengan tujuan untuk melindungi kesejahteraan perusahaan dan karyawan, maka perusahaan akan selalu berusaha untuk memaksimalkan karyawan agar dapat terus meningkatkan laba dan nilai bagi perusahaan. Perusahaan, dan khususnya pertumbuhan karir karyawan, berdampak pada produktivitas kerja. Sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk beban kerja, pertumbuhan karir, dan produktivitas tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan pertumbuhan karir bersamaan pada output PT Schneider Electric Batam. Ada 174 karyawan dari PT Schneider Electric Batam yang menjadi populasi penelitian. Menggunakan prosedur pengambilan sampel acak dasar, 122 sampel digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda, uji asumsi tradisional, analisis uji data, uji hipotesis, dan analisis statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis data. Beban kerja pada penelitian ini yang menggunakan aplikasi SPSS 26 memberikan dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan karir. Uji f yang digunakan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja dan pertumbuhan karir berdampak pada produktivitas kerja secara simultan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja.

### **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah perusahaan ketika karyawan sangat penting dan merupakan salah satu aset yang menentukan tujuannya, sumber daya manusia adalah komponen yang relatif

netral. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang paling signifikan dan memainkan fungsi utama dalam mempertahankan organisasi yang telah berdiri di pasar global yang sangat kompetitif saat ini. Sumber daya manusia

---

\*Correspondence Address : pb190910137@upbatam.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i6.2023.3169-3173

© 2023UM-Tapsel Press

memainkan fungsi strategi penting dalam organisasi, dan sumber daya manusia sendiri memainkan peran strategis penting dalam strategi perusahaan.

Ketika ketersediaan personel yang berkualitas telah berubah menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan atau organisasi, itu berarti bahwa korporasi benar-benar membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan untuk mencapai tujuannya dengan sukses dan efisien. (Rifa Hanifa Mardhiyah, 2021).

Beban adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pekerja. Jika kemampuan seorang karyawan melebihi dari yang dituntut oleh pekerjaannya, maka akan timbul kebosanan bagi setiap karyawan. Beban kerja yang dipikul oleh masing-masing pegawai ada beberapa kategori, beban kerja terlalu tinggi, beban kerja standar, dan ada jenis beban kerja lain yang tidak terlalu berat.

Pertumbuhan profesional ditawarkan oleh bisnis kepada anggota stafnya, yang semuanya memberi nilai tinggi pada karier mereka. Pengembangan profesi terkait dengan kendala kontekstual yang menghalangi karir karyawan, kepribadian karyawan produktif perusahaan, serta karyawan yang sangat ragu-ragu untuk mengembangkan posisi mereka dalam organisasi karena kurangnya inspirasi individu untuk diambil. pada lebih banyak tanggung jawab dan kurangnya pelatihan karyawan dan keuntungan pengembangan dapat mengakibatkan stagnasi karir yang berlarut-larut.

Mayoritas bisnis yang bergerak di sektor elektronik, memproduksi komponen elektronik berkualitas tinggi untuk produk yang dikembangkan. dimana setiap karyawan memiliki target harian atau bulanan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan tugasnya (Yulia Andini<sup>1</sup>, 2019).

### **Beban Kerja**

Beban kerja unit organisasi atau manajer tugas dipandang sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan secara metodis sambil memanfaatkan teknik penilaian pekerjaan dan memperoleh data mengenai efektivitas dan produktivitas kerja unit operasional. (Fadzil Hanafi Asnora, 2020).

Menurut (Milafatul Qoyyimaha, Tegoeh Hari Abriantob, 2019) ada beberapa indikator beban kerja yaitu:

1. Penggunaan waktu kerja
2. Kondisi kerja
3. Target yang harus di capai

### **Pengembangan Karir**

Proses mengevaluasi potensi setiap pekerja untuk karier dan kesuksesan materi mereka dan menggunakan alat yang tepat untuk memanfaatkannya dikenal sebagai pengembangan karier. Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan seumur hidup yang mendorong pemetaan karir, konsolidasi, kesuksesan, dan pencapaian. (Hersusetiyati & Sopyan, 2019).

Berikut Indikator pengembangan karir Rival (2018: 44-145):

1. Jaringan kerja
2. Prestasi kerja
3. Pelatihan dan pembimbing

### **Produktivitas Kerja**

Rasio hasil yang diperoleh untuk semua sumber daya yang digunakan sebagai input dikenal sebagai produktivitas. Dari segi terminologi, kinerja memiliki dua komponen: efisiensi, yang berhubungan dengan mendapatkan hasil maksimal, dan efektivitas, yang mengukur berapa banyak usaha yang dimasukkan ke dalam tugas relatif terhadap masukan yang di laksanakan (Nursiah, 2019). Berikut ada beberapa indikator produktivitas kerja Edy Sutrisno (2019: 104) yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai.
3. Semangat kerja

**METODE PENELITIAN**

Meskipun bentuk penelitian ini numerik, itu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner. (Almanda & Mauli, 2022). Strategi favorit peneliti untuk penyelidikan ini adalah deskripsi statistik. Penelitian pengulangan sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dimana sebelumnya variabel diteliti dengan beberapa objek. Populasi penelitian ini diwakili oleh sampel yang representatif yaitu staf bagian produksi PT Schneider Electric Batam. Total ada 174 karyawan.

Langkah-langkah untuk mengumpulkan jumlah sampel yang diperlukan untuk penyelidikan ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

$$n = \frac{174}{1+(174 \times 5\%^2)}$$

$$n = \frac{174}{1,435}$$

$$n = 121,254$$

Nilai n pada rumus slovin adalah 121,254, sehingga angka tersebut harus dibulatkan untuk mendapatkan nilai sampel. Nilai sampel untuk penelitian ini adalah 122 karena nilainya telah dibulatkan ke angka tersebut.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun penelitian ini guna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja PT Schneider Electric Batam". Oleh karena itu setelah mendapatkan hasil kuesioner kemudian di olah datanya menggunakan spss versi 26.

**Uji Reabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Kriteria | Interpretasi |
|-------------------------|------------------|----------|--------------|
| Beban Kerja (X1)        | 0,845            | >0,60    | Reliabel     |
| Pengembangan Karir (X2) | 0,809            |          | Reliabel     |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,757            |          | Reliabel     |

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa masing-masing variabel reliabel karena nilai reliabilitas instrumen variabel X dan Y lebih tinggi dari nilai Crombach's Alpha > 0,6.

**Uji Normalitas**

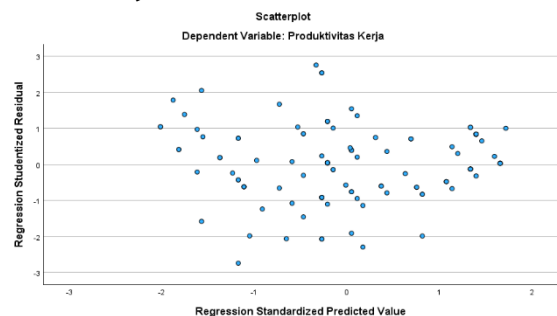
**Tabel 2. Hasil KolmogorovSmirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N  |                | 122                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | 0.0000000               |
|  | Std. Deviation | 0.8668904               |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | 0.063                   |
|  | Positive       | 0.063                   |
|  | Negative       | -.062                   |
| Test Statistic                                     |                | 0.063                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | 0.200 <sup>c,d</sup>    |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2023)

Nilai Asymp ditunjukkan pada Tabel 2. Tanda dua sisi menunjukkan nilai 0,200 > 0,05. sehingga data yang dianalisis memiliki distribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter plot

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2023)

Berdasarkan gambar 1 Titik-titik menunjukkan bagaimana distribusi poin tersebar tidak merata di atas dan di bawah nol.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 3 Uji Multikolonieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                         |       |
|---------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                    | Collinearity Statistics |       |
|                           |                    | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)         |                         |       |
|                           | Beban_Kerja        | 0.143                   | 6.975 |
|                           | Pengembangan_Karir | 0.143                   | 6.975 |

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2023)

Karena nilai tolerance tiap variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tiap variabel independen kurang dari 10, Tabel 3 menampilkan temuan pengolahan data penelitian yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 5 . Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |        |       |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1                         | (Constant)         | 3.244                       | 0.654      |                           | 4.962  | 0.000 |
|                           | Beban Kerja        | 0.698                       | 0.066      | 0.786                     | 10.575 | 0.000 |
|                           | Pengembangan Karir | 0.165                       | 0.070      | 0.176                     | 2.372  | 0.019 |

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2023)

Pada tabel 5. telah disajikan hasil dari Uji T yang akan menentukan signifikansi dari setiap variabel, berikut adalah hasilnya:

1. Pada H1 untuk variabel beban kerja (X1) memiliki nilai sebesar 10.575 > T tabel sebesar 1,979 dan dengan nilai Sig. 0,000 < alpha (0,05). Sehingga Ho ditolak dan Ha dapat diterima. Atau variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis pertama di terima.

2. Pada H2 penelitian ini juga menunjukkan angka sebesar 2.372 > 1,979 dan mempunyai nilai Sig. sebesar 0.019 < alpha (0,05). Hasil ini

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                    |          |                   |                            |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | 0.952 <sup>a</sup> | 0.906    | 0.904             | 0.87415                    |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Beban\_Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2023)

Hasil uji adjusted R square adalah 0,904 pada koefisien uji determinasi Tabel 4. Beban (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh secara simultan sebesar 90,4% terhadap variabel produktivitas kerja (Y), sesuai Tabel 4.15. Sisanya 9,6% tidak diperhitungkan dalam analisis atau penelitian ini.

menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis kedua di terima

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 6. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |         |             |         |         |                    |
|--------------------|----------------|---------|-------------|---------|---------|--------------------|
| Model              | Sum of Squares | df      | Mean Square | F       | Sig.    |                    |
| 1                  | Regression     | 873.495 | 2           | 436.747 | 571.562 | 0.000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual       | 90.931  | 19          | 0.764   |         |                    |
|                    | Total          | 964.426 | 21          |         |         |                    |

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Beban\_Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2023)

Nilai F hitung sebesar 571.562 dapat dilihat pada tabel 6 yang ditampilkan dari SPSS 26. Ho ditolak dan Ha diterima karena nilai F estimasi lebih

tinggi dari nilai F tabel sebenarnya yaitu 571.562 > 3,07 dan nilai signifikan adalah 0.000.05. Alhasil, tanggung jawab dan peningkatan karir berdampak baik dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

## **SIMPULAN**

Adapun hasil yang di peroleh dalam penelitian ini di tarik kesimpulan bahwa Beban kerja ( X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Di PT Schneider Electric Manufacturing Batam, pengembangan karir (X2) berpengaruh baik dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut DI, produktivitas kerja secara bersamaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh permintaan dan pertumbuhan karir Manufaktur Batam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

almanda, & mauli. (2022). *Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Mamakael Berniaga Sejahtera di Batam. 5 no 1*, 133-145.

Fadzil Hanafi Asnora. (2020). pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV akademi mandiri medan. *Ecobisma, 7*(2620-3391), 75.

Hersusetiyati, & Sopyan, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019). *Dimensi, 1*(2807-6478), 50.

Milafatul Qoyyimaha, Tegoeh Hari Abriantob, S. C. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKAMulti Solusi Madiun. *Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis, 2*(2614-72462), 12.

Nursiah, S. F. S. (2019). pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Woneel Midas Leathers di tangerang. *Dynamic Management, 3*(2580-

2127).

Rifa Hanifa Mardhiyah. (2021). *No Title*.

Yulia Andini, Yusniar Lubis, R. S. S. (2019). pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) unit usaha pabatu. *Agriuma, 2*(2657-1749).