

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

SKRIPSI



**Oleh:
Neneng Anjarwati
190910137**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM TAHUN 2023**

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Neneng anjarwati
190910137**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Neneng Anjarwati
NPM : 190910137
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja di PT Schneider Electric Batam"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dan karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 juli 2023



Neneng anjarwati

190910137

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Neneng anjarwati
190910137**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 28 Juli 2023



**Hikmah, SE., M.Si.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Salah satu penting nya dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Di mana perusahaan akan selalu berupaya memaksimalkan karyawan untuk terus meningkatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dengan tujuan dapat menjamin kesejahteraan perusahaan dan karyawan. Perusahaan yang, karyawan yang memiliki pengembangan karir yang bagus di perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu beban kerja dan perkembangan karir dan produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja PT Schneider Electric Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Schneider Electric Batam yang berjumlah 174 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 122 dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji analisis data, uji hipotesis, analisis deskriptif. Dalam penelitian ini digunakan program SPSS 26, hasil dari penelitian ini yaitu Beban kerja memberikan pengaruh yang secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja, Pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan pengujian menggunakan uji *f* pada penelitian ini, didapatkan bahwa beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja

ABSTRAK

*One of the most important in a company is human resources. Where the company will always try to maximize employees to continue to increase profits and value for the company, with the aim of ensuring the welfare of the company and employees. Companies that, employees who have good career development in the company affect work productivity. Several factors influence human resources, namely workload and career development and work productivity. The purpose of this study was to analyze the effect of workload and career development on the work productivity of PT Schneider Electric Batam. The population in this study were employees of PT Schneider Electric Batam, totaling 174 employees. The number of samples in this study was 122 using simple random sampling technique. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, classic assumption test, data analysis test, hypothesis test, descriptive analysis. In this study the SPSS 26 program was used, the results of this study were workload which had a significant and positive effect on work productivity. Career development had a significant effect on work productivity by testing using the *f* test in this study, it was found that workload and career development effect simultaneously on work productivity.*

Keywords: *Workload, Career Development, Work Productivity*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.,E M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
7. Kedua orang tua saya, dan adik kandung dan keluarga besar saya yang telah mendukung dalam doa dan memberikan semangat dalam segala hal;
8. Rekan - rekan yang selalu memberikan semangat dan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama Samita, Revina Br Silaban, Deslika Zunes Simbolon, Sarniwati Waruwu, Monika Fitri Yulia Simatupang, Sintia Rahayu Mulid
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Identifikasi Masalah	8 1.3
Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	
1.5 Tujuan Penelitian	
1.6 Manfaat Penelitian	9 BAB
II TINJAUAN PUSTAKA	12 2.1
Kajian Teoritis	12 2.1.1
Beban Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja	12
2.1.1.2 Faktor Faktor Beban kerja	13
2.1.1.3 Indikator Indikator Beban Kerja	14
2.1.2 Pengembangan Karir	15
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	15
2.1.2.3 Indikator Indikator Pengembangan karir	16
2.1.3 Produktivitas Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	17
2.1.3.2 Faktor Faktor Produktivitas Kerja	18
2.1.2.3 Indikator Indikator Produktivitas Kerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20 2.3
Kerangka Pikiran	24
2.4 Hipotesis	26 BAB
III METODE PENELITIAN	28 3.1
Jenis Penelitian	28
3.2 Sifat Penelitian	28
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	28 3.3.1
Lokasi Penelitian	28 3.3.2

Jadwal Penelitian	29	3.4
Populasi dan Sampel	29	
3.4.1 Populasi	29	
3.4.2 Sampel	29	3.5
Sumber Data	31	
3.5.1 Data Primer	31	3.5.2
Data Sekunder	31	
3.6 Metode Pengumpulan Data	31	3.6.1
Teknik Pengumpulan Data.....	31	
3.6.2 Kuesioner	31	3.7
Definisi Operasional Variabel	32	
3.7.1 Variabel Independen	32	
3.7.2 Variabel Dependen	32	
3.8 Metode Analisis Data	33	3.8.1
Analisis Deskriptif	34	3.8.2 Uji
Kualitas Data	35	3.8.2.1 Uji
Validitas	35	
3.8.2.2 Uji Reabilitas.....	36	
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	36	
3.8.3.1 Uji Normalitas	37	
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas	37	
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	37	
3.8.4 Uji Pengaruh	37	
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	37	
3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)	38	
3.9 Uji Hipotesis	38	
3.9.1 Uji T (Uji Parsial)	39	
3.9.2 Uji F (Uji Simultan)	39	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43	
4.2 Karakteristik Responden.....	43	4.2.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43	
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44	4.2.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44	
4.2.4 Karakteristik Konsumen Berdasarkan Lama Bekerja	45	
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	46	4.3.1
Variabel Beban Kerja (X1)	46	4.3.2
Variabel Pengembangan Karir (X2)	47	4.3.3
Variabel Produktivitas Kerja (Y)	48	4.4
Analisis data	49	4.4.1 Uji
Kualitas Data	49	4.4.1.1 Uji
validitas	49	4.4.1.2 Uji
Reabilitas.....	50	4.4.2 Uji
Asumsi Klasik	51	

4.4.2.1 Uji Normalitas	51
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	53
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.4.3 Uji Pengaruh	54
4.4.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	55
4.5 Pengujian Hipotesis	56
4.5.1 Uji T	56
4.5.2 Uji F	57
4.6 Pembahasan	58
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Schnenider Electric Manufacturing Batam	58
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Schneider Manufacturing Batam	58
4.7 Implikasi hasil penelitian	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	
Lampiran 1 Data Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Biodata Peneliti	
Lampiran 3 Izin Peneliti	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan	43
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Histogram	51
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Data Diagram	52
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Schneider Electric Manufaktur	6
Tabel 1.2 Target Produk PT Schneider Electric Manufaktur	7
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	29
Tabel 3.2. Operasional Variabel	33
Tabel 3.3 Rentang Skala	35
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Usia Responden	44
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4. 5 Hasil Deskripsi Beban Kerja (X1)	46
Tabel 4. 6 Hasil Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X2)	47
Tabel 4. 7 Hasil Deskripsi Produktivitas Kerja (Y)	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Perkembangan Karir	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	52
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	55
Tabel 4. 16 Hasil Uji T	56
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	57

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin	30
Rumus 3. 2 Rentang Skala	34
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda	38
Rumus 3. 4 Uji koefisien	38
Rumus 3. 5 Uji T	39
Rumus 3. 6 Uji F	39



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan organisasi sebagian ditentukan oleh sumber dayanya, salah satunya adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan komponen yang relatif netral. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang paling signifikan dan memainkan fungsi utama dalam mempertahankan organisasi yang telah didirikan di lingkungan global yang sangat kompetitif saat ini. Sumber daya manusia memainkan fungsi strategis yang penting dalam organisasi, dan sumber daya manusia itu sendiri memainkan peran strategis yang penting dalam organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis untuk mencapai tujuan mereka. Tujuan organisasi yang direncanakan dapat dicapai dengan andal dengan manajemen, perencanaan, dan penyebaran sumber daya manusia yang tepat.

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusianya, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus terus dilakukan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan melakukan pekerjaan yang diberikan secara bertanggung jawab dapat diharapkan untuk bekerja dengan sukses. Ketika ketersediaan personel berbakat telah berubah menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan atau organisasi, jelas bahwa korporasi benar-benar membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan untuk mencapai tujuannya dengan sukses dan efisien. (Rifa Hanifa Mardhiyah, 2021).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan atau dikerjakan oleh setiap pegawai. Jika kemampuan seorang pekerja lebih tinggi dari tuntutan, maka akan timbul kebosanan bagi setiap pegawai. Beban kerja yang dipikul oleh

masingmasing pegawai ada banyak klasifikasi, antara lain beban kerja terlalu tinggi, beban kerja rata-rata, dan beban kerja tidak terlalu berat. Padahal pekerjaan yang terlalu

banyak dapat melemahkan semangat dan motivasi karyawan sehingga menimbulkan kelelahan dalam bekerja.

Motivasi setiap karyawan untuk bekerja benar-benar dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan atau tidak layak, tetapi karena setiap orang melihat stres kerja sebagai tanggung jawab di tempat kerja, mereka tidak stres selama proses tersebut. Setiap beban kerja karyawan berdampak pada organisasi, seperti halnya kedua beban kerja mereka. Dimana setiap perusahaan dituntut untuk mematuhi peraturan pemerintah, harus dapat menyesuaikan standar yang telah dijalankan dan ditetapkan, selain itu juga harus dapat lebih memperhatikan kinerja karyawannya secara keseluruhan untuk memastikan bahwa setiap tujuan perusahaan berhasil dicapai. fasih. (Rumawas, 2018). Menurut penelitian (Rolos et al., 2019) kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh beban kerja. Namun, menurut penelitian lain, mengatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alrian, 2019)

Dengan menggunakan teknik yang sesuai dengan potensi tersebut, pengembangan karir merupakan prosedur untuk menentukan keterampilan dan materi karir seorang karyawan (Tika Andri Yaningsih, 2022). Kemudian, pengembangan karir merupakan aktivitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk menaikkan standar sekaligus meningkatkan efektivitas level yang ada dimiliki oleh setiap individu dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Secara

umum, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian adalah tugas dan tujuan yang sama untuk semua manajemen.

Pengembangan karir ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang semuanya menempatkan nilai tinggi pada karir mereka. Kepribadian karyawan perusahaan yang produktif, rintangan kontekstual yang menghambat karir karyawan, dan karyawan yang sangat ragu-ragu untuk melanjutkan karir mereka di perusahaan karena kurangnya keinginan pribadi merupakan faktor-faktor dalam pengembangan karir untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan kurangnya pelatihan karyawan dan peluang pengembangan dapat mengakibatkan stagnasi karir yang berkepanjangan. Posisi yang lebih tua mungkin memiliki batasan pada seberapa baik mereka dapat dilakukan dan seberapa baik mereka dapat bekerja sama dalam organisasi, yang dapat menghambat kemampuan pekerja untuk memajukan karir mereka, menurut penelitian (Dicky Surya Handoko, 2019), dan pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, menurut penelitian (Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, 2022) dan signifikan antara variabel pengembangan dan variabel beban kerja. menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang buruk dan minimal terhadap kinerja pekerja.

Potensi untuk memperoleh tenaga kerja sebanyak-banyaknya dan standar kinerja pegawai yang harus diperhatikan dalam melakukan pekerjaan sama-sama ditunjukkan oleh produktivitas kerja. Agar produktif di tempat kerja, karyawan harus berlatih menghasilkan karya berkualitas tinggi, dan ini juga berlaku untuk mereka. Ini sangat bagus dan menguntungkan untuk bisnis. salah satu perusahaan yang menciptakan peralatan listrik canggih dan rumit untuk perusahaan lain. dimana

setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan produk dengan memenuhi target harian atau bulanan (Yulia Andini1, 2019).

Produsen di bidang elektronik adalah PT Schneider Electric. Bisnis yang didirikan di Prancis pada tahun 1836 ini merupakan inovator industri besar di Eropa. Schneider Electric yang terkenal di dunia adalah pemimpin. Teknologi terbaik di kelasnya dikembangkan oleh Schneider Electric untuk membangun ekosistem klien yang aman, andal, dan berpengetahuan luas. PT Sebuah perusahaan seperti Schneider Electric mampu memproduksi barang dengan kinerja organisasi yang tinggi dan telah mempekerjakan banyak pekerja PT. Perusahaan PT Schneider Elektrik bergerak di bidang elektronik. Misi Schneider Electric adalah memberdayakan setiap orang untuk memaksimalkan penggunaan energi dan sumber daya yang menghambat kemajuan. Hidup terus berjalan, dikatakan di sini. jln. Beringin, Desa Muka Kuning, Kecamatan Sungai Beduk, dan Batam Industrial Park adalah empat lokasi di mana empat fasilitas Schneider Electric Batam berada. Struktur yang disengketakan meliputi gedung Sensor (kavling 1), gedung BLP, lot 4 gedung PEM, dan lot 208 gedung PEL. Dalam hal ini, gedung PEL lot 208 akan diperhatikan.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Schneider Electric Manufaktur

Nomor	Jabatan	Jumlah
1	Production operator	152
2	Pemimpin	5
3	Pengawas	1
4	Pengelola	1
5	Pelatih	2
6	Wearhose	13
	Total	174

Sumber: PT Schneider Elcetric Batam 2023

Berdasarkan tabel 1.1 Pada tahun 2023, PT Schneider Electric Batam akan mempekerjakan 174 orang dalam otomatisasi produksi, termasuk 152 operator, 13 pekerja gudang, 1 manajer, 1 supervisor, 5 pemimpin, dan 2 pelatih. Kemampuan perusahaan yang merupakan komponen penting dalam produktivitas kerja untuk mencapai tujuan merupakan salah satu penentu utama organisasi perusahaan. Menurut survey, masih banyak karyawan yang tertekan dengan beban kerja, sehingga tujuan masing-masing lini tidak tercapai. Karena target dan tekanan yang membuat setiap karyawan menjadi beban untuk menyelesaikan pekerjaan, banyak karyawan yang masih terbebani untuk melakukannya, sehingga sangat penting untuk mengambil tindakan untuk meringankan situasi ini.

Masalah pengembangan karir di PT Schneider Electric adalah bahwa karyawan tidak mengetahui bagaimana menunjukkan prestasi dan keterampilan mereka, yang merupakan salah satu kriteria untuk dapat memegang posisi lebih tinggi dari operator. Masalah ini selain fasilitas dan beban kerja. untuk mencegah orang-orang yang mampu memajukan karir mereka dan memegang posisi di dalam organisasi. Ketika kemauan karyawan untuk mengejar pengembangan karir diperhatikan, tidak semua karyawan melakukannya. Variabel masalah cenderung membuat karyawan kurang memiliki keinginan untuk menunjukkan keterampilan dan prestasi mereka pada mereka yang tidak memiliki mentalitas yang kuat untuk melakukannya.

Ketika organisasi dapat memperoleh apakah produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui organisasi jika kualitas dan kuantitas pekerjaan ditingkatkan. menghasilkan hasil yang sukses. Ketika produktivitas kerja dikaitkan dengan tujuan yang dinyatakan oleh perusahaan,

Informasi berikut menguraikan sasaran produksi yang ditetapkan oleh perusahaan SEMB lot 208 dan sasaran yang dicapai oleh para pekerja.

Tabel 1. 2 Target Produk PT Schneider Electric Manufacturing Batam

Bulan	Target produks (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Selisih (Pcs)	Persen %
July 2022	2,591,938.	2,597,715	5,777,00	100%
August 2022	2,682,411.	2,691,846	9,435	100%
September 2022	2,490,145.	2,577,150	87,005	103%
October 2022	2,750,016.	2,688,070	(61,946)	98%
November 2022	2,600,060	2,579,300	(20,760)	99%
December 2022	2,860,880	2,723,504	(137,376)	95%
January 2023	2.680.980	2.590.036	(909.44)	97%
February 2023	2.708.374	2.687.115	(21.264)	99%
March 2023	2.750.320	2.636.095	(114.225)	96%

Sumber: PT Schneider Electric Manufacturing Batam 2023

Output yang dihasilkan karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam tidak memenuhi target produksi bulanan, seperti terlihat pada tabel 1.2 di atas; target produksi tidak tercapai pada bulan Oktober, November, Desember, Januari, Februari, dan Maret. Pada Oktober 2022 sebanyak 61.946 orang, disusul November 20.760 orang, Desember 137.376 orang, Januari 909,44 orang, Februari 21.264 orang, dan Maret 114.225 orang. Sedangkan studi ini berasumsi bahwa permasalahan tersebut disebabkan oleh mesin yang sering rusak, yang membuang banyak waktu dan membuat pekerja cepat lelah karena target yang ditetapkan terlalu tinggi. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa produktivitas pegawai belum maksimal dan justru menunjukkan penurunan setiap bulannya. Peneliti memilih judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja PT Schneider Electric Batam”** berdasarkan penjelasan yang telah diberikan diatas.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mencoba memaparkan permasalahan sebagai berikut.

1. Target tidak tercapai disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.
2. Produktivitas memburuk akibat beban kerja yang sangat besar, yang tidak sebanding dengan bakat karyawan.
3. Karena prestasi kerja yang buruk, jenjang karir PT Scheider Electric Batam terbatas.
4. Keengganan karyawan untuk menunjukkan prestasi mereka untuk memajukan karir mereka di perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan yang menjadi pokok bahasan penelitian ini pada hal-hal berikut ini dimana ruang lingkup perdebatan dan batasan waktunya tidak terlalu ketat:

1. Meneliti bagaimana beban kerja dan kemajuan profesional mempengaruhi produktivitas kerja
2. Karyawan dari PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot lantai pabrik PEL Automation yang dijadikan objek penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah didalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Schneider Electric Batam?
2. Apakah pengembangan karir berdampak terhadap produktivitas kerja di PT Schneider Electric Batam?

3. Apakah beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Schneider Electric Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja mempengaruhi terhadap produktivitas kerja PT Schneider Electric Batam.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir pengaruh mengenai terhadap produktivitas kerja PT Schneider Electric Batam.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan pengembangan karir pengaruh mengenai secara bersamaan terhadap produktivitas kerja di PT Schneider Electric Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Di universitas, akademisi, dan penelitian selanjutnya di bidang berikut, konsekuensi positif dari penelitian yang telah diselesaikan diharapkan:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini dapat bermanfaat untuk mencerahkan dan mendidik pihak yang berkepentingan, dan idealnya akan berfungsi sebagai panduan untuk semua peneliti yang akan datang, terutama untuk topik yang terkait dengan studi saya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dimana penelitian ini diharapkan dapat memajukan pemahaman dan dijadikan sebagai pedoman jangka panjang.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Setiap mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi atau panduan, dan dapat juga diperluas.

c. Bagi Perusahaan

Setiap orang yang bekerja untuk organisasi dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi atau pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Universitas Putra Batam

Baik Universitas Putra Batam maupun mahasiswa yang bercita-cita untuk melakukan penelitian serupa dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan di mana jumlah yang memiliki selalu diselesaikan oleh suatu yang karyawan kerjakan dan merupakan hasil usaha, kerja rutin, dan pegawai dengan keahlian khusus. Kuantitas kewajiban dan tanggung jawab yang harus diselesaikan masing-masing unit dengan organisasi atau unit organisasi waktu. Terlalu banyak tuntutan, terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan, dan terlalu banyak usaha (Ahmad Saputra, 2022). Karena pekerja harus bisa memenuhi tujuan perusahaan, beban pun bertambah. Karyawan dalam situasi ini harus mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, beban kerja harus meningkat secara bertahap baik kualitas maupun kuantitas. (Septyan Maryadi Sayoga, 2023).

Beban kerja dipandang sebagai kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang manajer tugas atau unit organisasi secara metodis, menggunakan teknik evaluasi pekerjaan dan pengumpulan informasi mengenai kemandirian dan efisiensi kerja unit organisasi (Fadzil Hanafi Asnora, 2020). Tugas dan kewajiban yang diberikan kepada setiap karyawan dan dituntut dari mereka di setiap tempat kerja disebut sebagai beban kerja mereka. Beban kerja mengacu pada keadaan tempat kerja yang disebutkan, di mana tugas harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu dan kapasitas produktivitas setiap karyawan berbeda-beda. Karyawan

menjadi lelah dengan setiap penugasan karena beban kerja yang sangat bergantung pada bakat. (Rona Tanjung,2022).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja mengacu pada kondisi karyawan dalam melakukan pekerjaan tepat waktu dan juga mencapai tujuan perusahaan..

2.1.1.2 Faktor Faktor Beban kerja

Banyak elemen yang dapat mempengaruhi beban kerja yang terkena dampak beban kerja yang berlebihan, diantaranya (Gibson, 2019)

1. Tekanan Waktu

Secara umum, memiliki tenggat waktu dapat bertindak sebagai motivator untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kesuksesan. Namun, ketika jumlah tugas bertambah dan kondisi kesehatan memburuk, mencapai tenggat waktu mungkin menjadi beban kerja yang luar biasa.

2. Jam kerja

Stres di tempat kerja, khususnya stres yang terkait dengan *work-life balance* dimana standarnya adalah 8 jam, dapat muncul jika waktu kerja mempengaruhi volume pekerjaan karena lembur dan tuntutan kerja yang teratur. Shift malam, spand shift, dan shift pagi adalah tiga dari beberapa jam kerja yang tersedia setiap minggunya. Kesehatan akan tergantung pada malam apa.

3. Konflik peran

Konflik antar peran terjadi ketika ketidaksetaraan dalam beban kerja menyebabkan pertengkaran, yang dapat berujung pada ancaman atau pertengkaran fisik.

4. Kebisingan

Orang-orang yang percaya bahwa kebisingan mempengaruhi performa kerja mungkin merasa berbeda karena kebingungan dapat mempersulit penyelesaian aktivitas. Kebisingan merupakan faktor yang mempengaruhi kesehatan dan kemampuan seseorang untuk bekerja.

2.1.1.3 Indikator Indikator Beban Kerja

Pekerjaan berisi tanda-tanda yang menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dibutuhkan dari mereka (MilafatulQoyyimaha, et al,2019)

1. Memanfaatkan waktu kerja

menampilkan momen yang dapat diakses untuk persiapan tugas, pemantauan tugas, melakukan pekerjaan, dan idle.

2. Keadaan kerja

Untuk memastikan bahwa pekerja menyukai pekerjaan mereka, setiap area kerja diberikan kepada seseorang yang memiliki pengetahuan tentangnya. Dengan demikian, tugas berkurang.

3. Target yang harus di capai

Jika tujuan perusahaan dapat menimbulkan beban bagi personelnnya, beban kerja akan lebih besar jika waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu lebih sedikit atau lebih banyak waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan daripada yang sebenarnya dialokasikan untuk melakukannya. Semakin banyak tenaga kerja yang harus dilakukan, semakin banyak karyawan menerima dan mengalami.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Proses mengevaluasi potensi setiap karyawan untuk karir dan kesuksesan material mereka dan menggunakan alat yang tepat untuk mengembangkannya dikenal sebagai pengembangan karir. Perilaku seumur hidup yang mendorong konsolidasi, pemetaan, kesuksesan, dan pencapaian terdiri dari pengembangan karir profesional. (Hersusetiyati & Sopyan, 2019). Melalui pengembangan karir, Anda dapat mewujudkan rencana karir Anda dan meningkatkan tujuan pekerjaan masa depan Anda untuk kualitas hidup yang lebih tinggi. (Mohammad Jon Tasrif, 2021).

Untuk melaksanakan semua promosi dan peningkatan posisi yang sesuai untuk setiap orang di lingkungan perusahaan, pengembangan karir merupakan komponen penting dari perusahaan. Pengembangan karir yang efektif menginspirasi dan memotivasi setiap karyawan. orang untuk mencapai yang terbaik(Haryati, 2021).

Dapat disimpulkan pengembangan karir dimana karir dapat ditempuh dengan berbagai cara antara lain pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja, dimana karyawan dihargai prestasinya oleh perusahaan dilihat dari target yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga karyawan berkomitmen terhadap pengaruh yang tinggi pada karir masing-masing karyawan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Berikut ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir Zulkarnain (2017:33).

1. Ciri-ciri kepribadian supervisor, rekan kerja, dan bawahan

Orang sukses perlu menjaga diri, menjaga hubungan baik dengan semua orang dalam organisasi, dan menjaga hubungan baik antara atasan, bawahan, dan bawahan.

2. Pengalaman

Tingkat kelas usia kerja karyawan yang kontroversial menjadi dasar data empiris. Beberapa analis membantah bahwa promosi senior tidak hanya berdasarkan pengalaman tetapi juga memperhitungkan pencapaian organisasi.

3. Prestasi

Hanya melalui pengalaman, pengetahuan, dan lingkungan kerja yang positif seseorang dapat mencapai kesuksesan. Namun, terlepas dari keterbatasan dalam pendidikan dan pengalaman, upaya pribadi yang kuat tidak diragukan lagi diperlukan untuk pencapaian yang efektif.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan karir

Rival (2018: 44-145) untuk mengukur indikator pengembangan karir terdiri dari tiga level hirarki persyaratan sebagai berikut:

1. Jaringan kerja

Melalui jaringan hubungan interpersonal antara pegawai dan pegawai lain maupun koneksi ke organisasi profesi, maka terjalin koneksi atau jaringan yang sangat baik antara anggota staf dan anggota staf dan kelompok lainnya profesinya.

2. Prestasi kerja

Kemajuan profesional bergantung pada kinerja pekerjaan, yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk semua inisiatif pengembangan profesional lainnya.

3. Pelatihan dan pembimbing

Tujuannya adalah untuk melakukan dengan baik dengan cara yang dimaksudkan untuk mengubah sifat informasi, keterampilan, atau perilaku dengan aplikasi praktis.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Di setiap perusahaan, di mana sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi setiap karyawan, produktivitas memainkan peran penting. Produktivitas lebih dari sekedar teknik manajemen; itu juga merupakan dorongan untuk memenuhi setiap standar. Untuk mendapatkan hasil terbaik bagi perusahaan mana pun, produktivitas harus menjadi landasan dari semua upaya. Produktivitas memiliki sikap dan pola pikir manusiawi. Produktivitas adalah sikap dan mentalitas manusia yang tidak pernah cukup tetapi selalu ingin menjadi lebih baik.

(Tri Seno Anjanarko, 2022)

Jika seorang karyawan produktif, organisasi akan tumbuh dan pencapaian tujuan akan lebih sederhana; dengan kata lain, organisasi menumbuhkan sikap mental positif dan memperluas wawasan untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.(Suryaningtyas & Anjar, 2019). Rasio hasil yang diperoleh untuk semua sumber daya yang digunakan sebagai input dikenal sebagai produktivitas. Dengan kata lain, produktivitas mencakup dua komponen: efisiensi, yang berhubungan

dengan mendapatkan hasil maksimal, dan efektivitas, yang mengukur output dalam kaitannya dengan input. pelaksanaan aplikasinya. (Nursiah, 2019).

Produktivitas tenaga kerja mengukur berapa banyak yang diproduksi dan dikirim, berapa banyak yang dapat diproduksi dalam hal input dan output, dan seberapa baik orang, teknologi, dan sumber daya alam digunakan untuk mencapai tujuan tertentu (Fadzil Hanafi Asnora, 2020). Teori manajemen pengembangan sumber daya manusia berpendapat bahwa di mana produktivitas kerja disimpulkan untuk melaksanakan tujuan tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Produktivitas kerja sesuai dengan gagasan bahwa bisnis yang mana tidak bisa dapat tujuan secara negatif dan efisien ketika suatu produktivitas staf rendah. Kami bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas karena bisa menjadi lebih baik kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan Mengenai produktivitas, sumber daya manusia sangat penting karena, menurut teori manajemen, bisnis tidak dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien jika produktivitas staf buruk. menjadi penting dan ingin selalu ditingkakan karena dapat mengembangkan tingkat efesiensi kerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Produktivitas Kerja

Adapun faktor- dalam produktivitas kerja selanjutnya akan dibahas menurut (Ariani et al., 2020), adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Hasil pelatihan formal dan informal masing-masing karyawan.

Pengetahuan dapat membantu seseorang mengatasi kesulitan, menjadi lebih kreatif, dan berkinerja lebih baik dalam kariernya

2. Disiplin kerja

Semua orang di dalam dan di luar organisasi perlu mempelajari perilaku ini. Setiap aturan yang telah ditetapkan oleh bisnis harus dipatuhi oleh semua orang.

3. Beban kerja

Semua orang di dalam dan di luar organisasi perlu mempelajari perilaku ini. Setiap aturan yang telah ditetapkan oleh bisnis harus dipatuhi oleh semua orang.

4. Perilaku

Sikap seseorang menentukan perilakunya; sikap yang positif akan menghasilkan perilaku yang terbaik, yang akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

2.1.2.3 Indikator Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019: 104), indikator berikut digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur produktivitas tenaga kerja karyawan:

1. Kapasitas

Anda memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tugas. Kredensial dan keterampilan profesional seorang individu pada dasarnya menentukan kesesuaiannya untuk posisi itu.

2. Meningkatkan output dari pekerjaan yang dilakukan.

Bakat karyawan sebagian besar ditentukan oleh kredensialnya. Oleh karena itu, kami bekerja untuk memaksimalkan profesionalisme dan produktivitas setiap orang.

3. Semangat yang berhubungan dengan pekerjaan.

Ini adalah komponen dari upaya membangun kinerja yang baik, yang terlihat dari hasil kerja selanjutnya dan tingkat keberhasilan komparatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian Hersusetiyati & Sopyan (2019) judul penelitian, "Dampak Pengembangan Karir pada Produktivitas Tenaga Kerja," Penelitian menunjukkan bahwa langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas pekerja di perusahaan dapat memperoleh manfaat dari dan secara statistik dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir.

Menurut peneliti (Mohammad Jon Tasrif, 2021) Pengaruh Pertumbuhan karir, tempat kerja terhadap kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas Pekerja, Sebuah penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan” menemukan karena meningkatkan pekerjaan secara langsung untuk menghasilkan perkerjaan . Berpengaruh besar dan menguntungkan.

Penelitian dilakukan (Ahmad Saputra, 2022) Hasil penelitian beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan menunjukkan pengaruh yang positif dan substansial terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini diberi nama pengaruh beban kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karanganu Kota Serang.

Peneliti yang di lakukan (Nursiah, 2019) Beban kerja berdampak pada produktivitas karyawan, menurut penelitian yang dilakukan di PT Woneel Midas Leathers Tangerang dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pekerjaan dalam hal meningkatkan efisiensi kerja.

Kajian yang dilakukan ((Yogaswara et al., 2023) Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Produktivitas” yang dilakukan pada staf bagian produksi PT.Yarn Citra Indonesia, Terlepas dari kenyataan bahwa penelitian tentang pengembangan karir tidak secara meyakinkan menghubungkannya dengan peningkatan produktivitas kerja, motivasi, produktivitas, dan pengembangan karir semuanya membantu.

Kajian yang dilakukan (Agnesia Nanda, 2022), Menurut penelitian berjudul “Pengaruh beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Seliun Multi Persada Karimun”, temuan kajian gabungan pendapatan dan keadaan kerja berdampak sangat positif terhadap produktivitas karyawan di perusahaan.

Kajian pun dilakukan (Tri Seno Anjanarko, 2022). Hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja sebagian menguntungkan dan substansial dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas.

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama /Tahun	Judul penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Siti Nursiah, Fat Saripah (2019) Sinta 5	Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas pekerja di Waha dalam Menas	analisis menggunakan regresi linier berganda	Ada korelasi yang kuat antara beban dan produktivitas. pertumbuhan profesional memiliki sedikit efek yang dapat diamati pada efisiensi kerja, meskipun kemajuan, peluncuran, dan keinginan profesional memiliki dampak positif yang signifikan.
2	Muhammad Agnesia alrizal Nanda yogoswara, Maulia rahmat Siagian hidayat (2022) (2023) Sinta 5	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Persepsi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja	analisis menggunakan regresi linier berganda	kemajuan profesional tidak memiliki dampak besar dan sebagian menguntungkan pada produktivitas karyawan. Di PT pertumbuhan profesional, roll-out produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pendapatan, remunerasi dan lingkungan kerja. Persada Saya Seliu Mutli Karimun.
6	Sinta 5 Dini riskhi arnini, dan dkk (2020) Sinta 5	Produktivitas (Studi Kasus) Pada Karyawan Dinas Bea Cipta Prokris terhadap produktivitas kerja karyawan Indonesia	analisis menggunakan regresi linier berganda	Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja,
3	Adit Fadzil Triyadin, Hafafi Muhammad Asnora Yusuf (2020) (2022) Sinta 4	Pengaruh beban kerja terhadap kemampuan pegawai kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai Akademi Medan Mandiri	analisis menggunakan regresi linier berganda	Di ULP Rayon Woha Kabupaten Bima, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja semuanya berdampak besar pada seberapa efisien karyawan melakukan tugasnya.
8	Tri Seno Anjanarko, jahroni	Pengaruh beban kerja dan kompensasi	analisis menggunakan regresi	Beban kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

,
f
,
i

No	Nama /Tahun	Judul penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
	(2022) Scopus	terhadap karyawan produktivitas	linier berganda	

Sumber: Peneliti, 2023

2.3 Kerangka Pikiran

Model konseptual yang dikenal sebagai kerangka dapat digunakan seperti pembenaran dan menghasilkan artikel penelitian. (Sugiyono, 2019). Beban kerja dan pengembangan karir merupakan faktor bebas (X) sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y) dalam penelitian ini.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pekerjaan individu ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan setiap anggota staf dan kebijakan tempat kerja perusahaan. Tenaga kerja dengan sedikit anggota staf secara emosional, emosional, dan emosional terkurus oleh beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah. Jumlah pekerjaan yang terlalu rendah membutuhkan tenaga kerja tambahan. Pekerja akhirnya berhenti berproduksi karena terlalu lelah untuk pergi bekerja. (Adit Triyadin, 2021)

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Organisasi akan kompeten untuk mencapai tujuannya jika dapat meningkatkan produktivitas personel. Produktivitas karyawan dapat tumbuh jika kaliber dan kemampuan staf kuat dan dapat ditetapkan bahwa pengembangan karir menjadi prioritas. Majikan dapat lebih memotivasi staf mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Setiap karyawan diberi kesempatan untuk sepenuhnya mengejar karir dan kemampuan mereka, yang meningkatkan motivasi

Fakta bahwa teori tersebut belum diuji berarti bahwa teori tersebut dapat dianggap sebagai solusi spekulatif untuk suatu masalah. Penelitian ini menguji rumusan hipotesis berikut sesuai dengan kerangka penelitian yang ditampilkan:

H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Schneider Electric Manufaktur Batam.

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Schneider Electric Manufaktur Batam.

H3: Beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Schneider Electric Manufaktur Batam.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Meskipun bentuk penelitian ini bersifat kuantitatif, namun dilakukan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Menurut (Almanda & Mauli, 2022) Menurut Almanda dan Mauli (2022) “Penelitian kuantitatif” diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan kuesioner dari partisipan guna mengumpulkan data yang diperlukan. Peneliti tidak akan kesulitan menentukan hubungan antara variabel yang diselidiki begitu mereka mendapatkan data yang diperlukan.

3.2 Sifat Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memakai penelitian dengan sifat deskriptif. Penelitian deskriptif berartikan menjelaskan pengertian hingga permasalahan dari setiap variabel yang terkait dan sedang diteliti. Pemaparan suatu topik pada penelitian ini akan memudahkan pembaca dalam memahami permasalahan yang diangkat pada penelitian ini.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lot PEL 208 di Kawasan Industri Muka Kuning PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Peneliti melakukan studi di Kota Batam

3.3.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	2023					
	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Perencana penelitian						

Studi pustaka		■	■			
Penyusunan rancangan penelitian				■		
Penyusunan kuesioner				■		
Agenda penggunaan kuesioner				■	■	
Saran untuk penelitian skripsi					■	
Menyelesaikan skripsi penelitian						■

Sumber: Peneliti, 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Hardani et al., 2020) populasi penelitian mengacu pada seluruh wilayah tempat penelitian dilakukan untuk mengumpulkan jumlah sampel yang diperlukan. Karyawan dari divisi produksi PT Schneider Electric Batam akan digunakan dalam penelitian ini. Ada 174 orang yang bekerja di bagian produksi tempat penelitian dilakukan.

3.4.2 Sampel

Populasi penelitian, sesuai dengan (Hardani et al., 2020) adalah gambaran tentang jumlah populasi di suatu wilayah yang ditetapkan sebagai sampel adalah cara menentukan sampel.. Populasi penelitian ini yang diwakili oleh sampel adalah karyawan bagian produksi PT Schneider Electric Batam. Rumus slovin diterapkan di dalamnya untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan, yaitu

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

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Sumber:(Sugiyono, 2019)

Keterangan:

n = Banyak Sampel

N = Banyak Populasi

E = Margin eror 5%

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

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

$$n = \frac{174}{1,435}$$
$$n = 121,254$$

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

3.4.3. Teknik *Probability Sampling* atau di sebut dengan *simple random sampling* yang di pilih sebagai metode penelitian karena teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer akan digunakan dalam penelitian. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sampel peserta penelitian (Maino et al., 2022). Jawaban atas sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada anggota sampel menjadi sumber data.

3.5.2 Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga akan menggunakan data sekunder. Data sekunder menurut (Maino et al., 2022). berasal dari penyelidikan teoretis dalam publikasi dan materi terkait. Akibatnya, pengembangan penelitian ini akan didasarkan pada hasil penyelidikan sebelumnya yang dilakukan oleh para profesional dan komentar mereka.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Selama ingin mendapatkan hasil yang diinginkan, penelitian ini tentunya akan menggunakan data pendukung (Hardani et al., 2020). Tentu saja, mengumpulkan data sangat penting untuk menyelesaikan penyelidikan. Distribusi kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan.

3.6.2 Kuesioner

Alat penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner itu sendiri menanyakan sejumlah pertanyaan kepada karyawan, yang dapat diisi sebagai daftar periksa atau dengan tanggapan tertulis. Skala Likert digunakan dalam survei ini (Hardani et al., 2020).

Mengikuti justifikasi yang diberikan, peneliti dapat memutuskan untuk menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Selain itu, staf produksi PT Schneider Electric Batam akan menerima salinan kuesioner ini. agar data yang diminta oleh peneliti dapat diolah dan agar peneliti mendapatkan temuan yang diinginkan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019: 68), Karakteristik atau fungsi, nilai individu, objek, atau proses yang memiliki jenis tertentu yang memungkinkan peneliti untuk melihatnya dan membuat kesimpulan dicirikan sebagai variabel penelitian.

3.7.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2019: 69) Elemen yang mempengaruhi terjadinya atau perubahan variabel dependen adalah makna variabel independen. Beban dan kemajuan profesional merupakan variabel dependen atau berbeda dalam penelitian ini.

3.7.2 Variabel Dependen

Sebuah variabel yang telah dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel independen dikenal sebagai variabel dependen. (Sugiyono, 2019: 69). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Kapasitas individu atau kelompok individu untuk menghasilkan barang dan jasa pada suatu saat, sebagaimana diukur oleh masing-masing perusahaan, dikenal sebagai produktivitas kerja. (Sinungan dalam Busro (2018: 344)	1. Kapasitas 2. Meningkatkan output dari pekerjaan yang dilakukan. 3. Semangat yang berhubungan dengan pekerjaan.	Skala Likert

Beban Kerja (X1)	beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja yang harus mereka laksanakan secara mandiri, pada waktu tertentu, dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya. (Adit Triyadin, 2021)	1. Memanfaatkan waktu kerja 2. Keadaan kerja 3. Tujuan yang harus dicapai	Skala Likert
Pengembangan Karir (X2)	Organisasi berupaya untuk membantu pertumbuhan karir bagi anggota staf, yang mencakup pelatihan dan pendidikan untuk setiap posisi yang dibutuhkan, untuk mendorong peningkatan keterampilan setiap pekerja. (Enny W, 2019)	1. Jaringan kerja 2. Frestasi bekerja 3. Pembinaan dan pelatihan	Skala Likert

Sumber : Peneliti, 2023

3.8 Metode Analisis Data

Metode ilmiah untuk mendapatkan data adalah melalui analisis data, yang melibatkan pemrosesan data menjadi informasi yang darinya kesimpulan ditarik untuk mendapatkan data untuk tujuan yang dimaksudkan (Sugiyono, 2019: 480).

Statistik deskriptif adalah metode pilihan bagi para peneliti dalam proyek ini. Berdasarkan kategori dan variabel responden, peneliti mengumpulkan data, memasukkan Perhitungan harus dilakukan untuk menyelesaikan rumusan masalah menggunakan data untuk setiap variabel, dan analisis matematis untuk mendukung setiap hipotesis yang ditetapkan.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019: 491) analisis deskriptif adalah pemeriksaan yang menelaah data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan secara

cermat tanpa berusaha menarik kesimpulan yang luas. Disini peneliti menggunakan variabel dari data konsumen untuk mengkategorikan data tersebut. Untuk penelitian ini, digunakan aplikasi SPSS v.26 sebagai pendukung. Gunakan persamaan di bawah ini untuk menetapkan rentang skala:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3. 2 Rentang Skala}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Kuantitas sampel yang dibutuhkan m =

Kuantitas alternative jawaban

Ini dapat dihitung dengan menggunakan ukuran sampel 122 orang dan 5 opsi untuk setiap item, menurut perhitungan. Penentuan RS (*Scale Range*) adalah 122. Tabel berikut mencantumkan hasil berdasarkan hasil perhitungan rumus rentang skala.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{122(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{122(4)}{5}$$

$$RS = 97,6$$

Berdasarkan rentang skala yang didapatkan dalam perhitungan tersebut

Adapun rentang skala sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Rentang Skala

No	Rentang Nilai	Skor Positif
1	122-219,6	Sangat tidak setuju
2	219,7-317,2	Tidak setuju

3	317,2-414,8	Netral
4	414,9-512,4	Setuju
5	512,5-610	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, (2023)

3.8.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data memiliki dampak yang sama pada temuan penelitian dan pemeriksaan data. Ujian ini dirancang untuk mengumpulkan informasi yang tepat terkait dengan masalah ini.

3.8.2.1 Uji Validitas

Kemampuan suatu butir untuk memenuhi fungsinya dievaluasi melalui uji validitas. Jika suatu item memiliki hubungan dengan skor keseluruhan, itu dapat dianggap sah. Karena pencarian harus melalui proses validasi data maka digunakan uji validitas terlebih dahulu. SPSS digunakan untuk uji validasi ini. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka ajukan pertanyaan lanjutan yang memiliki faktor reliabel.

3.8.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan dalam mengevaluasi data yang menghasilkan hasil yang identik dengan hasil pengukuran berkelanjutan. (Almanda & Mauli, 2022). Arti kata dapat reliabel adalah dapat diandalkan. Menurut Priyanto dalam (Panggabean dkk., 2022) digunakan untuk menentukan perlu tidaknya dilakukan uji reliabilitas:

Hasil $\alpha > 0,60$ = dapat dipercaya

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak dapat diandalkan atau tidak menentu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk menilai keakuratan data. Selain untuk mencegah estimasi bias, hal ini menggambarkan validitas data. Uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas adalah tiga uji yang digunakan dalam studi asumsi konvensional. (Harianto et al., 2022).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan nilai residu berdasarkan temuan distribusi standar, atau sebaliknya. (Almanda & mauli, 2022). Model regresi efektif jika residual yang tersebar secara efisien menyerupai normal. Untuk pemeriksaan ini, analisis menggunakan program statistik SPSS, versi 26. Uji normalitas menggunakan dua teknik: P-P plot dan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Syarat-syarat berikut ini harus dipenuhi agar teknik One Kolmogorov Smirnov dapat lolos uji normalitas, menurut Priyatno dalam (Panggabean dkk., 2022) Uji normalitas yang diperlukan pada metode One Kolmogorov Smirnov adalah:

1. Data berdistribusi teratur jika nilai uji signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. Data tidak berdistribusi teratur jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi berkorelasi. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang cocok dengan sendirinya (almanda & mauli, 2022). Melalui penggunaan *Tolerance and Variance Inflation Factors (VIF)*, uji multikolinearitas dapat diketahui. Menurut kriteria, multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10, begitu pula sebaliknya.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tes ini digunakan untuk menentukan apakah varians residual konsisten di seluruh pengamatan. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai kontinuitas varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya; heteroskedastisitas adalah tidak adanya kesinambungan. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi

yang berhasil (Almanda & mauli, 2022). Jika nilai Sig. lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sesuai dengan kriteria yang digunakan untuk menentukannya.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis statistik penelitiannya menggunakan regresi berganda. Analisis regresi linier berganda Sanusi pada (Daulay & Hikmah, 2020) menggunakan kombinasi variabel independen untuk mengetahui nilai variabel dependen. Proses ini dikenal dengan analisis regresi linier berganda. Berikut adalah rumus metode regresi linier berganda:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda Sumber
: (Hasibuan, 2018)

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Pengembangan Karir

b₁b₂ = Koefisien Regresi

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (□□)

Tingkat komitmen, biasanya dapat dinyatakan sebagai angka, adalah variabel Y, yang berarti bahwa uji ini digunakan untuk menentukan kontribusi satu atau lebih variabel, X, terhadap variabel tersebut. (Almanda & mauli, 2022) . Berikut adalah rumus koefisien determinasi:

$Kd = r \times 100$ Sumber % Rumus : (Almanda 3. 4 Koefisien & Siagian, Determinasi

n.d.) Keterangan :

KD = Koefisien determinasi r

= Koefisien korelasi

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Wardana dalam (Simanjuntak, 2022) Uji yang disebut validasi hipotesis dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel lain mempengaruhi variabel dependen yang digunakan dalam penelitian. Penulis hanya melakukan pengujian ini dengan menggunakan dua metode pengukuran yaitu uji t dan uji F. (Sugiyono, 2019).

1.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Untuk melakukan pengujian ini, t tabel dan t hitung dibandingkan. Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen. Ho diterima jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel; sebaliknya, Ho ditolak. Persamaan Uji-T adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ Rumus 3. 5 Uji T}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

r = Korelasi

n = Volume sampel

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Menggunakan kriteria sebagai berikut (Panggabean dkk., 2022) :

1. Jika thitung lebih besar dari ttabel pada taraf signifikan 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Dalam hal thitung > ttabel pada taraf signifikan 0,05 maka H0 ditolak dan Ha disetujui.

1.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Mengetahui apakah setiap variabel bebas atau kombinasi variabel bebas dalam model berpengaruh terhadap variabel terikat secara keseluruhan merupakan tujuan utama dari uji statistik F. (Daulay & Hikmah, 2020). Persamaan uji T adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3. 6 Uji F

Sumber: (Almanda & Siagian, n.d.)

Keterangan: R^2 = koefisien

regresi n = jumlah responden k =
jumlah dari (variabel bebas)

Berikut ketentuan Uji F :

Ho ditolak jika F hitung > F tabel dengan signifikansi 0,05.

Ho diterima jika F hitung < F tabel dengan signifikansi > 0,05.

Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka model penelitian dapat digunakan; jika lebih besar dari 0,05 maka tidak dapat digunakan (Harianto et al., 2022).