

## **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 berpengalaman 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 Manufaktur Batam

<b>Bulan</b>	<b>Target produks (Pcs)</b>	<b>Realisasi (Pcs)</b>	<b>Selisih (Pcs)</b>	<b>Persen %</b>
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 Manufaktur 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.