

## **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 metadis, 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 pekerjaan . 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 perusahaan	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 Afrizal Nanda, vogoswara, Maulia rahmat Siagian Hidayat (2022) (2023) Sinta 5	Pengaruh Pengembangan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan PT Seliu Mutli Karimun	analisis menggunakan regresi linier berganda	kemajuan profesional tidak memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan. Di PT pertumbuhan profesional roll-out dan ambisi memiliki dampak positif yang signifikan. remunerasi dan lingkungan kerja. Persada Saya Seliu Mutli Karimun.
6	Dim Riskhi arnini, dan dkk (2020) Sinta 5	Produktivitas (Studi Kasus) Pada Karyawan Ditinjau dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	analisis menggunakan regresi linier berganda	Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja,
3	Adit Fadzil, Iriyadin, Hanah Muhammad Asnora Yusuf (2020) (2022) Sinta 4	Pengaruh beban kerja terhadap kemampuan beban 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 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 terkuras 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)

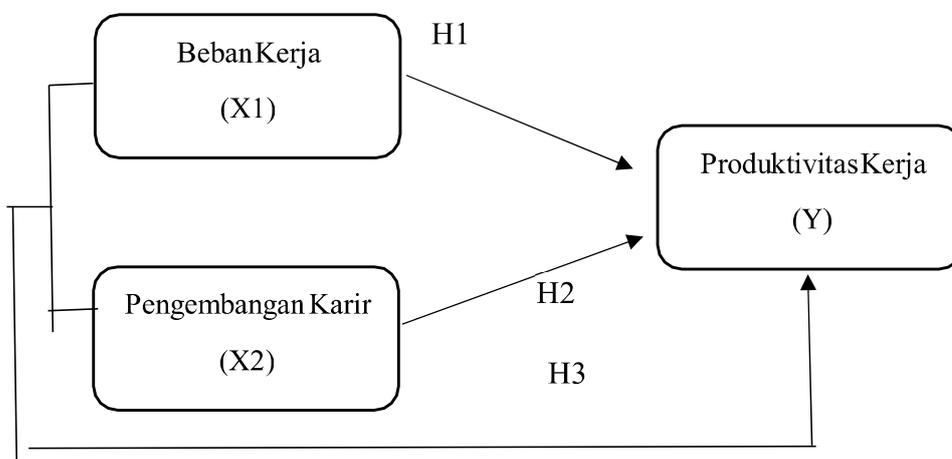
### 2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

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

diri untuk meningkatkan posisi dan keterampilan saat ini dan meningkatkan efektivitas bisnis. (Suryaningtyas & Anjar, 2022)

### 2.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Rianto dalam Elbandiansyah (2019: 250), produksi merupakan kombinasi dari produksi atau hasil yang diperoleh dengan semua sumber daya yang ditangani sebagai input; kinerja tenaga kerja per unit waktu berperan dalam produktivitas. Produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban dan kemajuan karir. Karena karyawan yang termotivasi yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan rajin mendukung kariernya lebih mungkin berhasil, beban kerja dan pengembangan karier juga dapat berdampak langsung pada efisiensi kerja. Keinginan masing-masing perusahaan.



Sumber: Peneliti, 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

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.