

PENGARUH *WORK PRESSURE* DAN *LEVEL OF WORK ATTENDANCE* TERHADAP *EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT* PT. LUMINA PACKAGING SIDOARJO

Diah Puspo Wulan¹, Fachrudy Asj'ari²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
diahwulan297@gmail.com

ABSTRAK : Pengkajian dengan tajuk “Pengaruh Tekanan Kerja dan Tingkat Kehadiran Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Lumina Packaging Sidoarjo” menghendaki untuk mengkaji efek tekanan kerja dan tingkat kehadiran kerja berhubungan pengembangan karir pekerja secara fragmentaris dan kontemporer. Asosiasi dalam pengkajian ini adalah pekerja PT. Lumina Packaging Sidoarjo yang menguasai 300 pekerja dan yang dipakai adalah sebanyak 75 informan, skema pemungutan percontohan menggunakan probability sampling. Verifikasi kelengkapan pengkajian ini menggunakan verifikasi keabsahan dan reabilitas. Verifikasi sangkaan klasik memakai verifikasi normalitas, verifikasi multikolinieritas, verifikasi heterokedastisitas dan verifikasi autokorelasi. Perolehan dari verifikasi dugaan menggunakan program spss versi 26. Didapat persesuaian regresi yaitu $Y = 4,321 + 0,742X_1 + 0,429X_2 + e$ dengan R terbilang 0,940 dan R^2 terbilang 0,883. Berlandaskan pengkajian yang dilakukan terpakai koefisien R^2 terbilang 0,883, hal ini mengemukakan bahwa elemen tekanan kerja dan tingkat kehadiran kerja dapat menguasai elemen pengembangan karir pekerja terbilang 88,3%. Selain itu 11,7% dikuasai oleh elemen bebas lain yang tidak ada dalam pengkajian ini.

Kata Kunci : Tekanan Kerja, Tingkat Kehadiran Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan

ABSTRACT : *The study titled " work pressure and level of work attendance on Employee Career Development of PT. Lumina Packaging Sidoarjo "wants to examine the effects of work pressure and level of work attendance related to the career development of workers in a fragmentary and contemporary manner. The associations in this study are PT. Lumina Packaging Sidoarjo which controls 300 workers and used as many as 75 informants, the pilot collection scheme uses probability sampling. Verification of the completeness of this assessment uses verification of validity and reliability. Classic suspicion verification uses normality verification, multicollinearity verification, heterocedasticity verification and autocorrelation verification. Obtained from the verification of the allegation using the SPSS version 26 program. Obtained regression agreement, namely $Y = 4.321 + 0.742X_1 + 0.429X_2 + e$ with R calculated 0,940 and R^2 is calculated 0,883. Based on the assessment carried out using the R^2 coefficient of 0.883, this suggests that the elements of work pressure and level of work attendance can master the elements of career development of workers is considered to be 88.3%. In addition, 11.7% is controlled by other free elements that are not included in this study..*

Keywords : *work pressure, level of work attendance, and employee career development*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan factor penting dalam pengelolaan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan memiliki modal serta keterampilan (*skill*) yang baik pula, disamping itu manusia adalah faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapaitujuan yang ditetapkan. Faktor utama penilaian berdasarkan tiga faktor yang pertama investasi dan sumber daya alam yang digunakan untuk menumbuhkan sumber daya alam itu sendiri faktor kedua daya tarik terhadap tenaga kerja asing dan lokal. Ketiga kesiapan kualitas keterampilan dan daya saing tenaga kerja di suatu negara diperhitungkan.

Tekanan kerja (*work pressure*) dapat disebabkan apabila seseorang mengalami stress tubuh dan fikiran tidak berada dalam keseimbangan yang baik sehingga daya tahan tubuh akan melemah dan kesehatan diri terganggu. Keadaan yang seperti ini menyebabkan persoalan yang dapat merugikan perusahaan. Tekanan akan merusak tubuh emosi dan mental karyawan, dan secara otomatis akan menurunkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

Tingkat kehadiran kerja (*level of work attendance*) kehadiran rutin dan tepat waktu dapat menunjukkan etika kerja yang baik, ketepatan bukan hanya tentang tiba dikantor. Pada waktu yang tepat setiap harinya namun juga tidak terlambat kembali kekantor saat jam istirahat. Kehadiran karyawan yang kurang baik akan membawa dampak buruk pada karyawan yang lain yang taat akan peraturan dan memiliki etika kerja yang baik. Ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan untuk karyawan yang lain, kehadiran karyawan bukan satu-satunya indikator kesuksesan suatu perusahaan. tetapi jumlah kehadiran yang tinggi dapat menunjukkan bahwa para karyawan

memiliki sikap profesionalitas dalam bekerja. Ketidakhadiran karyawan yang tinggi harus segera diatasi penyebab dan faktor-faktornya agar tidak semakin berlarut-larut.

Pengembangan karir seseorang untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui inovasi perbaikan sistem manajemen absensi karyawan.

Hubungan erat antara tekanan kerja dan tingkat kehadiran kerja dengan pengembangan karir karyawan karena tekanan kerja yang sangat tinggi sangat berpengaruh terhadap seseorang melakukan absensi. Salah satu contoh seseorang tidak mampu mengerjakan tugas yang baik tentu karyawan tersebut malas untuk hadir ditempat kerja.

Rumusan masalah ini berfaedah untuk menyederhanakan dalam melangsungkan pengkajian. Berlandaskan latar belakang masalah yang telah terburai diatas bahwa bisa meringkaskan sebagian masalah antara lain yaitu : Apakah *Employee Career Development* di PT. Lumina Packaging Sidoarjo mengerti pengaruh dari *Work Pressure*?(1) Apakah *Employee Career Development* di PT. Lumina Packaging Sidoarjo mengerti pengaruh dari *Level of Work Attendance*?(2) Apakah *Employee Career Development* di PT. Lumina Packaging Sidoarjo ada pengaruh secara bersama-sama dengan *Work Pressure* dan *Level of Work Attendance*?(3).

Tujuan penelitian berkaitan erat dengan rumusan masalah diatas yang telah ditetapkan dan jawabannya yaitu : Untuk mengerti dan menelaah pengaruh *work pressure* terhadap *employee career development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo(1) mengerti dan menelaah pengaruh *level of work attendance* terhadap *employee career development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo(2) Untuk mengerti dan menelaah *work pressure* dan *level of work attendance* terhadap *employee career development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo(3).

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Bangun 2012:6). Pengertian tersebut dapat disimpulkan sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam kegiatan diperusahaan yang dikelola sedemikian rupa hingga berhasil untuk mencapai tujuan dan kemajuan suatu perusahaan. Hal itu sangat diperlukan oleh suatu perusahaan ataupun organisasi karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak suatu organisasi.

Work Pressure

Menurut Dayong Wang (2011) menyatakan bahwa tekanan yang dirasakan oleh karyawan baru bisa dibagi menjadi enam kategori yaitu tekanan dari pekerjaan itu sendiri, tekanan manajemen organisasi, ambiguitas jabatan dan konflik, hubungan interpersonal dan tekanan komunikasi, tekanan pengembangan karir dan tekanan kualitas pribadi. Tekanan dari pekerjaan itu sendiri meliputi stress yang diakibatkan oleh tugas atau pekerjaan, model dan proses kerja, hasil pekerjaan, yang diantaranya termasuk jam kerja, tanggung jawab, beban kerja.

Level Of Work Attendance

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

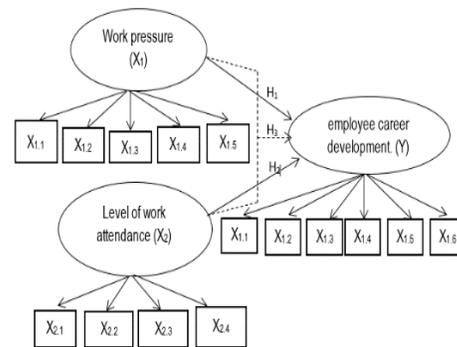
Employee Career Development

Stone (dalam Djestawana, 2209:61) mendefinisikan karier sebagai serangkaian jabatan

atau kerja yang dipegang oleh seseorang selama jangka waktu yang relative lama. Karier juga dapat dimaknai sebagai kemajuan seseorang dalam suatu lapangan kerja yang diperolehnya selama waktu ia bekerja. pengertian pengembangan karier adalah pengembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian ini ialah :

- H₁. *Work pressure* berpengaruh terhadap *employee career development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.
- H₂. *Level of work attendance* berpengaruh terhadap *employee career development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.
- H₃. *Work pressure* dan *level of work attendance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee career development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pemungutan percontohan dengan membagikan prospek yang sama untuk ditunjuk agar menjadi bagian dari percontohan. Penentu percontohan dari suatu asosiasi dapat mengaplikasikan rumus

yaitu pemanfaatan rumus slovin. (Sugiyono 2016). Dari perolehan rumus 75 orang anteseden dari 300 asosiasi dimana asosiasi tersebut adalah pekerja yang menggerakkan dan mengembangkan PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Pada kaidah penyatuan evidensi ini dengan menebar daftar pertanyaan pada referensi untuk memperoleh evidensi yang seksama referensi yang dipakai sebanyak anteseden yang perseverant dengan memakai rumus slovin yang selanjutnya tanggapan dari referensi ditimbang dengan skala likert (Sugiyono 2016). Daftar pertanyaan tersebut untuk menimbang tabiat, konsepsi dan impresi dari seseorang atau segerombolan orang mengenai simtom sosial yang terjadi pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Untuk menyelami legalitas evidensi pada suatu perlengkapan dimana parameter perlengkapan yang legalitas (Sugiyono 2016). Peranti untuk mengevaluasi perlengkapan ini adalah eksamen legalitas. Dapat dikatakan legalitas bila kelengkapan ini dapat dipakai dalam menyelidiki hal yang memang harus diperkirakan atau ditaksir. Penaksiran legalitas ini dimaui dengan perolehan konvensi dengan skala kritis pada tataran relevan 0,05 (5%).

Uji Reliabilitas

Aksioma dari sugiyono (2016) instrumen data yang diinginkan memiliki distribusi normal dan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu dilihat dari nilai alpha. Instrumen ini dapat dikatakan mempunyai nilai reliabel yang tinggi apabila nilai alpha > 0,6. Jika nilai reliabel kurang dari 0,6 tidak baik.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Eksamen rerata dikhususkan untuk menjalankan eksamen benar atau tidak elemen dependen dan independen dalam replika stagnasi tersebut tersebar dengan wajar (Ghozali,2013). Replika stagnasi yang dikatakan benar adalah

menyandang desiminasi evidensi wajar. Bila angka relevan lebih kecil 0,05 maka evidensi mempunyai penyebaran tidak wajar dan bila angka relevan diatas atau lebih dari 0,05 dapat diakui bahwa evidensi persebaran wajar.

Uji Multikolinieritas

Eksamen multikolinieritas dipakai dalam mengecek apakah ada atau tidaknya relevansi antar elemen lepas dan untuk menyelapi apakah terdapat ihwal multikorelasi atau angka interkoneksi yang terlalu tinggi atau inferior yang terjadi pada elemen bebas. Untuk menyusuri adanya multikolinieritas dalam stagnasi adalah seperti dibawah ini :

- a. Bila bilangan interkoneksi > 0,1
- b. Bila bilangan VIF menampakkan dibawah < 10 jadi tidak terjadi multikolinieritas diantara elemen independen

Uji Heteroskedastisitas

Dalam eksamen heteroskedastisitas akan tersingkap dari titik tebaran scatterplot. Bila dalam titik-titik tebaran adalah rambang diatas angka nol dari aksis maka heteroskedastisitas tidak berlaku akan diketahui dari titik sebaran scatterplot. Jika dalam titik-titik sebaran adalah acak diatas angka nol dari aksis maka heterokedastisitas tidak berlaku (Satjono dan Julianita,2011)

Uji Autokorelasi

Uraian eksamen autokorelasi yakni relevansi pada zona bagian percontohan atau atribut yang menjalankan riset yang diurutkan berdasarkan rentetan waktu sehingga menghasilkan suatu datum responsif datum introduksi atau datum mula-mula.

Analisis Data Menggunakan Regresi Linier Berganda

Pemaparan ini dapat berguna bila pendiagnosis ingin perkiraan dengan tafsiran menaik turunkan angka elemen terikan saat dua elemen bebas akan difluktuasi nilainya.

Multipleregresi menurut (Sugiyono,2013)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y : Employee Career Development

a : Intersep atau konstanta

b : Koefisien Regresi X₁

b : Koefisien Regresi X₂

X₁ : Work Pressure

X₂ : Level of work attendance

e : Standart Error of Estimate (tingkat kesalahan)

HASIL

Uji Validitas

Untuk perolehan dari eksamen legalitas secara keseluruhan item pada sebilang afirmasi memiliki skor r-hitung lebih besar r tabel yaitu 0.2272 dan skor relevan ($\leq 0,05$). Didasari perolehan eksamen legalitas tersebut sebatas dapat dinyatakan kesemua item parameter yang terdapat pada perangkat pemeriksaan dinyatakan absah maka sebilang item daftar pertanyaan bisa digunakan untuk memungut evidensi kupasan.

Uji Reliabilitas

Dalam menimbang integritas yang ditinjau dari conbach alpha jika suatu elemen dapat dibilang teruji saat dapat menghasilkan skor

| Variabel | Nilai alpha cronbach | Kriteria minimum | Keterangan |
|-----------------------------|----------------------|------------------|------------|
| Work Pressure | 0,812 | 0,6 | Reliabel |
| Level Of Work Attendance | 0,766 | | |
| Employee Career Development | 0,810 | | |

cronbach alpha > 0,60. Ketentuan efek eksamen termonitor angka cronbach pada tabel dibawah ini.

Evidensi tabel mengungkap eksamen integritas skor koefisien alpha kedapatan untuk elemen *work pressure* (X₁) terbilang 0,812, *level of work attendance* (X₂) terbilang 0,766, *employee career development* (Y) terbilang 0,810.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

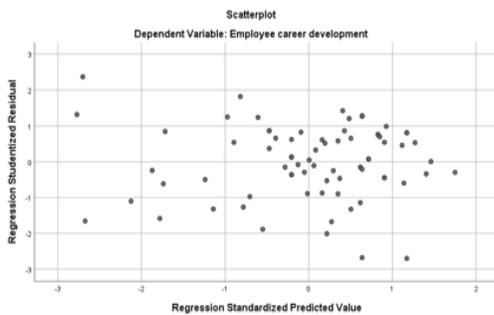
Evidensi eksamen normalitas memanfaatkan dalam penciptaan sebuah maket degenerasi, elemen terikat, elemen bebas ataupun keduanya tercapai alokasi wajar atau tidak. Skor dari kolmogrov Smirnov terbilang 0,096 dengan skor *asympt.sig* terbilang 0,082 (**0,082 > 0,05**).

Uji Multikolinearitas

| Coefficient | | | |
|--|--------------------------|-------------------------|-------|
| | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Constant | | |
| | Work pressure | ,242 | 4,131 |
| | Level of work attendance | ,242 | 4,131 |
| a. Dependen Variabel : employee career development | | | |

Dari table 2 diatas alokasi estimasi VIF untuk elemen *work pressure* terbilang r 4,131 ($4,131 < 10$) dan variabel *level of work attendance* terbilang 4,131 ($4,131 < 10$).

Uji Heterokedasititas



Gambar 2

Pada gambar scarpot titik-titik terhambur diatas afirmasi yaitu tidak kedapatan format tertentu dan titik evidensi terpencair dibawah dan diatas nol sehingga didapat respon dekadensi tidak mempunyai sinyal heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut perolehan eksamen didapati skor DW (*Durbin-Watson*) terbilang 1,755. Angka ini berada diantara angka 1,54 tidak jauh dari 2,46. Dan dapat direkapitulasi regresi linier berganda yang dipakai dalam verifikasi ini tidak menyuguhkan autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Apabila menurut rumus persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 4,321 + 0,742X_1 + 0,429X_2 + e$$

Akuisisi angka diatas dari elemen *work pressure* dan *level of work attendance* menyimpan respon atau imbas terhadap elemen *employee career development*.

Uji Hipotesis

Uji-t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,321 | 1,929 | | 2,240 | 0,028 |
| Work Pressure | 0,742 | 0,092 | 0,658 | 8,037 | 0,000 |
| Level Of Work Attendance | 0,429 | 0,114 | 0,310 | 3,782 | 0,000 |

Sumber :Lampiran Pengujian Regresi Linier Berganda

1. Evidensi table 2 didapati skor atau nilai t-hitung elemen *work pressure* terbilang 8,037. Dimana elemen *work pressure* berimbang baik dan relevan terhadap *employee career development*
2. Evidensi table 2 diperoleh skor t-hitung elemen *level of work attendance* terbilang 3,872. Dinyatakan bahwa *level of work attendance* mempunyai resultan baik dan relevan terhadap *employee career development*

Uji-F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| Regression | 2282,203 | 2 | 1141,101 | 272,306 | 0,000 ^b |
| Residual | 301,717 | 72 | 4,191 | | |
| Total | 2583,920 | 74 | | | |

Berdasarkan tabel diatas didapat angka F-hitung terbilang 272,306. Yaitu elemen *work pressure*, *level of work attendance*, serentak menyimpan konsekuensi positif dan bermanfaat untuk *employee career development*.

Simpulan

Untuk menafsir riset ini menyandang konsekuensi nyata dan relevan terhadap

employee career development di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. Efek dari adanya *work pressure* dan *level of work attendance* dengan menempuh uji-t dan didapati skor atau skor $t < 0,05$. Penjelasan bahwa ada imbas yang substansial dari presumsi dapat diterima dan kredibel keabsahannya.

IMPLIKASI

Dianjurkan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo untuk menstimulasi kesempatan karir karyawan yang memiliki loyalitas yang baik pada perusahaan. Memberikan rekomendasi pada perusahaan agar memberikan kompensasi secara tegas terhadap tenaga kerja yang telah banyak melakukan ketidakhadiran dan sebaliknya memberi intensif bila karyawan bekerja dengan loyalitas yang baik sehingga bisa menaikkan karir karyawan maupun perkembangan perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Wajib dipahami bahwa pwnkajian ini hanya meneliti 2 elemen yang substansial terhadap pengembangan tenaga kerja yaitu *work pressure* dan *level of work attendance*. Kendatipun begitu banyak factor yang substansial terhadap pengembangan karir tenaga kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardhana, I. Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit graha ilmu. Yogyakarta.
- Bima, Sri Gusti 2014. "Pengaruh Tekanan Kerja, Kompleksitas Tugas Pengalaman Audit dan Pengetahuan terhadap Kinerja Auditot dalam Pembuatan Audit Judgment (studi kasus pada Bpk Provinsi Jawa Timur)" Skripsi, Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pengembangan Nasional Vetren Jatim.
- Firmansyah. Phonny (2019). Analisis faktor-faktor pekerja terhadap Tingkat Kemangkiran Karyawan Oprasional PT. Aneka Tuna

Pasuruan *Jurnal Fakultas Of Economi and Busines* Vol X VI. No. 1.

- Kadarisman, M. (2014) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Cetakan ke-3. Rajawali Pers, Jakarta.
- Maulida, R. (2019) Judulnya MB Wulan tulis. Sleeks. Jakarta.
- Sarjono, H. Dan Julianita, W. (2011). *SPSS VS LISREL: sebuah pengantar. Aplikasi untuk Riset*. Jilid 1. Salemba Empat Jakarta.
- Shujaat, S (2013) *Impact Of Career Development on Employee Saticfaktion In Private Banting Sector In Karachi*. *Journal of Management Sciences*. Vol. 9, No. 2. 1-8.
- Sugiyono. 2014 *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2016) *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke enam, Alfabeta. Bandung.
- Syafitri, M. (2010) *Hubungan Program Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)*. Bandung.
- Wang, Dayong. " Research on The Influence of Working Pressure on Turnover Intention of New Employee". *Journal Work and Stress*. 2011.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.