



Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya Cikarang

Bayudi Marta¹, Yunita Primasanti², Agung Widiyanto Fajar Sutrisno³
^{1,2,3} Fakultas Sains, Teknologi, Dan Kesehatan, Universitas Sahid Surakarta, Surakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juli 25, 2025

Revised Juli 30, 2025

Accepted Agustus 4, 2025

Kata Kunci:

Analisis Linear Berganda,
Beban Kerja,
Kinerja Karyawan,
Lingkungan Kerja

Keywords:

Multiple Linear Analysis,
Workload,
Employee Performance,
Work Environment

ABSTRAK

Hasil kinerja atau target yang di hasilkan oleh karyawan Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya dalam enam bulan terakhir tidak mencapai target atau kurang dari 100%. Tidak tercapainya kinerja yang optimal pada divisi Central Laboratorium berdampak pada terhambatnya suplai bahan baku dari Incoming Material Control ke produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Central Laboratorium di PT. Muliakeramik Indahraya. Pernyataan disusun menggunakan skala Likert dengan lima jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis linear berganda dengan aplikasi SPSS 26.0 serta Microsoft Excel 16. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kondisi beban kerja pada Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja pada Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya.

ABSTRACT

The performance results or targets produced by employees of the Central Laboratory Division of PT Muliakeramik Indahraya in the last six months did not reach the target or less than 100%. Not achieving optimal performance in the Central Laboratory division has an impact on hampering the supply of raw materials from Incoming Material Control to production. This study aims to determine how much influence workload and work environment have on the performance of Central Laboratory Division employees at PT Muliakeramik Indahraya. Statements are prepared using a Likert scale with five answers, namely: Strongly Agree (SS), Agree (S), Moderately Agree (CS), Disagree (TS) and Strongly Disagree (STS). The analysis technique used is multiple linear analysis with the SPSS 26.0 application and Microsoft Excel 16. Based on the results of the analysis, it is obtained that the workload condition in the Central Laboratory Division of PT Muliakeramik Indahraya is that workload has a negative and significant effect on employee performance. The condition of the work environment in the Central Laboratory Division of PT Muliakeramik Indahraya is that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Workload and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of the Central Laboratory Division of PT Muliakeramik Indahraya.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Bayudi Marta
Fakultas Sains, Teknologi, Dan Kesehatan, Universitas Sahid Surakarta,
Surakarta, Indonesia
Email: bayudimarta@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri dan teknologi semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. Setiap pelaku bisnis dituntut untuk selalu siap menghadapi persaingan antar kompetitor dalam menjalankan suatu aktivitas bisnisnya, dan bagi suatu organisasi salah satu upaya yang dapat diterapkan agar senantiasa mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang optimal [2]. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus senantiasa dibina dan dikembangkan, agar perusahaan mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang terjadi.

Perusahaan yang bergerak dibidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan perusahaanya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Menurut Sari et al.,[2] kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian yang diperoleh seorang karyawan selama proses penyelesaian beban kerja dengan rentetan waktu yang sudah ditentukan. setiap perusahaan pasti mengharapkan semua karyawannya dapat mencapai kinerja yang sudah ditentukan, karena hal tersebut sebagai jembatan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Pencapaian kinerja juga menjadi suatu motivasi bagi karyawan dan merupakan suatu tolak ukur dari kemampuan setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana karyawan harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tuntutannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal.

PT Muliakeramik Indahraya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam produksi keramik lantai dan keramik dinding, yang terdiri dari 7 plant yaitu 4 plant *Floor Tile* (FT), 2 plant *Wall Tile* (WT), dan 1 plant *Granito Tile*. Proses produksi pembuatan keramik terdiri dari dua macam yaitu proses untuk *single firing* dan *double firing*. PT Muliakeramik Indahraya dituntut untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya. Central Laboratorium merupakan salah satu unsur terpenting dalam menjaga kualitas bahan baku yang digunakan dalam produksi keramik. Departemen RnD merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing produk yaitu dengan mengembangkan formula dan mencari substitusi material. Departemen RnD dibagi menjadi dua bagian yaitu Divisi Central Laboratorium dan Divisi Formula Development. Berdasarkan pra survey pada Lampiran 1 yang dilakukan peneliti bahwa hasil kinerja atau target yang di hasilkan oleh karyawan Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya dalam enam bulan terakhir tidak mencapai target atau kurang dari 100%. Tidak tercapainya kinerja yang optimal pada divisi Central Laboratorium berdampak pada terhambatnya suplai bahan baku dari Incoming Material Control ke produksi. Hal ini disebabkan oleh lamanya proses pengecekan yang dilakukan di laboratorium, yang pada gilirannya mempengaruhi kelancaran proses produksi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan

akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan di tuntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien [3].

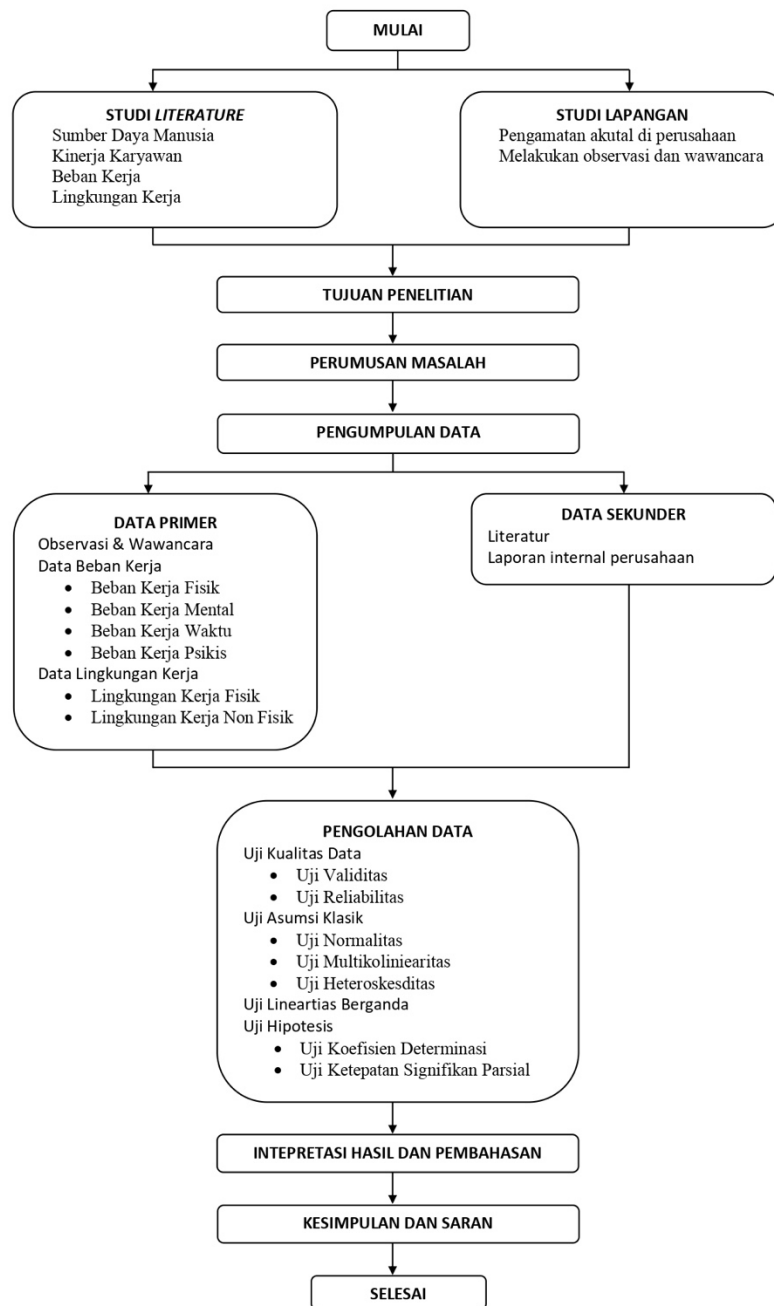
Banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai dengan jabatannya. Menurut [2] beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, stress kerja, kompetensi, dan kepemimpinan. Penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 10 karyawan Divisi Central Laboratorium menggunakan 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survey pada Lampiran 2 menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata 2,95 dan lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,04. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardhana et al [4] yaitu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja [5]. Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan [6]. Berdasarkan observasi pada Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya pada tahun 2024 terdapat karyawan yang dimutasi dan sebagian karyawan pensiun dini. Adanya pengurangan karyawan yang belum dilakukannya penambahan karyawan kembali, maka beban kerja yang dipertanggungjawabkan lebih besar dari biasanya. Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan [6].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan data pada Lampiran 3 dan observasi pada Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya suasana kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif. Ventilasi udara yang kurang maksimal menyebabkan kurangnya sirkulasi udara sehingga udara di ruang kerja panas dan berdebu. Proses kerja yang memiliki kebisingan tinggi menyebabkan terganggunya alat pendengaran dan proses komunikasi antar karyawan tidak maksimal. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja, oleh karena itu lingkungan kerja perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik.

2. METODE PENELITIAN

Langkah-langkah penelitian tersaji dalam Gambar berikut.



Gambar 1. Langkah-Langkah Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya. Pengukuran beban kerja dan lingkungan kerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Langkah selanjutnya dari penelitian ini adalah melakukan analisis hasil pengolahan data sebelum disimpulkan hasil penelitian. Selain itu pada tahap analisis dilakukan usulan perbaikan untuk kondisi beban kerja dan lingkungan kerja fisik yang tidak aman/nyaman untuk karyawan.

2.2 Jenis Data dan Informasi

2.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Sedangkan

data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau data yang berbentuk kata-kata atau tulisan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari survei langsung dan wawancara menggunakan kuesioner. Data sekunder berupa hasil laporan yang terdapat pada website instansi terkait. Keseluruhan data sekunder yang digunakan selama penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal ilmiah baik skripsi, tesis, maupun jurnal publikasi, serta internet yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengolah data, sementara metode kualitatif berupa penyajian data dengan cara menginterpretasikan dan mendeskripsikannya. Analisis ini dilakukan dengan bantuan software Microsoft Excel 2016 dan Statiscial Product and Service Solution 26 (SPSS). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode analisis Skala Likert, dan Analisis Linear Berganda dalam menganalisa data dan pengujian hipotesis (Ghozali, 2008).

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data Sugiyono (2013). Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Survei Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survei secara langsung pada obyek penelitian, yaitu pada PT. Muliakeramik Indahraya.
2. Kuesioner Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (karyawan perusahaan) untuk dimintai keterangan mengenai variabel yang diteliti, yaitu variabel beban kerja. Untuk mengolah data yang telah dikumpulkan maka dipergunakan sistem penskoran dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut tabel 1 skala Likert

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

PERNYATAAN	KODE	SKOR
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangata Tidak Setuju	STS	1

2.4 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalis yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini sebanyak 30 karyawan Divisi Central Laboratorium PT Muliakeramik Indahraya. Semua populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian

2.5 Variabel Penelitian

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kausal adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel X dan variabel Y. Variabel bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam hal ini yang menjadi variabel bebas (X1) yaitu beban kerja dan variabel bebas (X2) adalah lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan

2.6 Metode Pengolahan dan Analisis Data

2.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut [10], Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Maka penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji Validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel penelitian

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas menurut Sugiyono (2013) adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan dihasilkan data yang sama. Alat pengujian yang digunakan adalah koefisien alpha Cronbach dengan ketentuan:

- Koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 maka suatu instrumen dinyatakan reliable.
- Koefisien alpha Cronbach lebih kecil dari 0,60, maka suatu instrument dinyatakan tidak reliabel

2.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut [10] tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel Kolmogorov Smirnof. Keputusan :

- Jika signifikan $K-S > 0,05$ Maka, H_0 diterima data distribusi secara normal.
- Jika signifikan $K-S < 0,05$ Maka, H_0 ditolak data tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen [10]. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,90).
- Nilai R^2 sangat tinggi, tetapi uji t banyak yang tidak signifikan

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat varians data apakah bersifat homogen atau heterogen. Syarat dalam analisis regresi linier berganda adalah varians data harus bersifat homogen dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Glejser dengan kriteria:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi
- Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah data terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

2.6.3 Uji Linearitas Berganda

Analisis Regresi berganda dilakukan dengan menggunakan statistik untuk data yang memerlukan pengukuran analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel dependen terhadap satu variabel dependen terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut: [10]

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Kerja Karyawan

b₁ = Koefisien Regresi Variabel (Beban Kerja)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel (Lingkungan Kerja)

X₁ = Variabel Beban Kerja

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

2.6.4 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen maka R² pasti meningkat tidak peduli variabel tersebut berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus menurut Sugiyono (2013) sebagai rumus berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

R² : koefisien korelasi yang dikuadratkan

2. Uji Ketepatan Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Menurut [10] Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Berdasarkan Nilai t hitung dan t tabel

- a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka ada pengaruh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- b. Jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak

3. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang ada merupakan penduga yang baik atau tidak bagi variabel dependen secara keseluruhan. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)
 - a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Berdasarkan Nilai F hitung dan F tabel
 - a. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan Tabel 4.17 bahwa probabilitas signifikan beban kerja sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian uji t pada Tabel 4.17, menunjukkan nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar (-2,399) lebih kecil daripada t_{tabel} . Maka dapat dinyatakan secara parsial bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini, menunjukkan hasil beban kerja dinyatakan secara parsial bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Harjasa & Swasti (2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan Tabel 4.17 bahwa probabilitas signifikan lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian uji t pada Tabel 4.17, menunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 4,502 lebih besar daripada t_{tabel} . Maka dapat dinyatakan secara parsial bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga lingkungan kerja merupakan penduga yang baik bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini, dinyatakan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga lingkungan kerja fisik merupakan penduga yang baik bagi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Oktavia et al., [7] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan penduga yang baik bagi kinerja karyawan.

3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,246 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,35 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini, dinyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian

Sari et al., [8] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3.4 Usulan Perbaikan

Usulan perbaikan yang dapat menyeimbangkan beban kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Muliakeramik Indahraya. Menurut Sihombing & Arvianto [9] panas lingkungan yang melebihi nilai ambang batas dapat menyebabkan gangguan performansi kerja seperti keletihan yang datang terlalu dini dan kehilangan cairan tubuh atau dehidrasi. Selain itu, panas ruangan yang tinggi dapat menyebabkan aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun sehingga cenderung untuk membuat kesalahan dalam bekerja serta timbul kelelahan fisik. Oleh karena itu, pada setiap area kerja divisi Central laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya perlu ditambahkan sirkulasi udara serta mesin penurun suhu seperti exhaust fan.

Menurut Sihombing & Arvianto [9] beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak yang dihasilkan akibat kebisingan lingkungan kerja adalah dengan mengendalikan pada sumber bising, yaitu dengan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh suatu mesin. Misalnya dengan menggunakan mesin-mesin dengan tingkat bising yang rendah, menempatkan mesin-mesin yang menghasilkan suara bising jauh dari jangkauan pekerja, atau menutup sumber bising tersebut; mengendalikan pada medium, yaitu yang menjadi perantara kebisingan. Misalnya merancang penghalang akustik, peredam suara, atau memutus jalur getaran melalui struktur dengan memasang vibration absorber; dan mengendalikan pada penerima, yaitu dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) untuk mengurangi dampak kebisingan secara langsung. Alat pelindung diri yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak kebisingan adalah *earplug* atau *earmuff*.

Hal yang perlu diperhatikan untuk mengatasi tingkat pencahayaan yang kurang yaitu mengganti lampu yang telah mati atau redup dengan sumber cahaya listrik yang menyebar, merata, dan tidak menimbulkan kesilauan serta bayangan yang mengganggu, menambah penerangan alami dari luar ruangan, dan menambah atap transparan sehingga cahaya matahari bisa masuk ke dalam gedung.

Untuk meningkatkan efektivitas beban kerja karyawan, diperlukan beberapa usulan perbaikan yang bersifat strategis dan operasional. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan redistribusi beban kerja agar lebih seimbang dan sesuai dengan kapasitas serta kompetensi masing-masing individu. Penerapan sistem digitalisasi dan otomatisasi dalam proses kerja rutin, seperti pelaporan atau pengarsipan data, dapat mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan efisiensi. Menerapkan manajemen waktu dan prioritas kerja yang lebih baik melalui penjadwalan tugas secara terstruktur, sehingga pegawai dapat fokus pada pekerjaan yang memiliki nilai tambah tinggi. Selain itu, peningkatan kapasitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi juga menjadi langkah penting agar karyawan lebih siap menghadapi beban kerja yang kompleks. Perusahaan perlu membangun sistem monitoring dan evaluasi kerja yang berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, sehingga setiap kendala terkait beban kerja dapat diidentifikasi dan diselesaikan secara tepat waktu

4. KESIMPULAN

Kondisi beban kerja pada Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja pada Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Central Laboratorium PT. Muliakeramik Indahraya.

Usulan perbaikan yang dapat menyeimbangkan lingkungan kerja dan beban kerja sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menambahkannya sirkulasi udara serta

mesin penurun suhu seperti exhaus fan, menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti earplug atau earmuff guna mengurangi kerusakan pendengaran pada tingkat kebisingan yang tinggi, menambah penerangan alami dari luar ruangan, dan menambah atap transparan sehingga cahaya matahari bisa masuk ke dalam. Perusahaan perlu meningkatkan kapasitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi juga menjadi langkah penting agar karyawan lebih siap menghadapi beban kerja yang kompleks.

REFERENSI

- [1] Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193.
- [2] Muzaki, F. I., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Putra, R. S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Greenomika*, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>
- [3] Setiyawan, A. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Sandal Hotel CV. Attamana. In *Skripsi, Universitas Semarang*. <https://eskripsi.usm.ac.id>
- [4] Ardhana, R. P., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1), 22–30.
- [5] Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–37.
- [6] Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- [7] Oktavia, B. M., Yusnita, N., & Herman. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*. <https://namara-feb.unpak.ac.id/>
- [8] Sari, A. D., Alvyoga, I., & Simanjuntak, H. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(2), 179–185.
- [9] Sihombing, T. N., & Arvianto, A. (2018). Analisis Lingkungan Fisik Kerja Pada Departemen Finishing (Studi Kasus pada PT AUSTENITE FOUNDRY). *Industrial Engineering Online Journal*, 5.
- [10] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.