

BAB V

PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI HASIL

5.1 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 (X_1) 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).

5.2 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 (X_2) 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., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan penduga yang baik bagi kinerja karyawan.

5.3 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., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5.4 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 (2018) panas lingkungan yang melebihi nilai ambang batas dapat menyebabkan gangguan performansi kerja seperti kelelahan 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 (2018) 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.