PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CENTURY ABADI PERKASA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

MAILANI SARAYA

NIM: 4032020050

PRODI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

2025

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CENTURY ABADI PERKASA

Oleh:

MAILANI SARAYA
NIM: 4032020050

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah
Langsa, 6 Februari 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Shelly Midesia, M.Si	**Khairatun Hisan, M.Sc**
NIP. 19901112 201903 2 007	NIP.19900924 201801 2 002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Keuangan Syariah

Ade Fadillah EW Pos Pos, MA
NIP. 19880407 201903 2 010

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul "**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CENTURY ABADI PERKASA**" an. MAILANI SARAYA, NIM 4032020050 Program studi Manajemen Keuangan Syariah telah dimunaqaysahkan dalam siding Munaqasyah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Langsa Pada tanggal 11 Maret 2025. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Keuangan syariah..

Langsa, 13 Maret 2025
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Manajemen Keuangan Syariah

Ketua / Penguji 1

Nanda Safarida, M. E
NIP. 19831112 201903 2 005

Sekretaris / Penguji 2

Khairatun Hisan, M.Sc
NIP. 19900924 201801 2 002

Penguji III / Anggota

Dr. Safwan Kamal, M.E.I
NIP. 19900518 202012 1 011

Penguji IV / Anggota

Ade Fadillah FW Pos Pos, MA
NIP. 19880407 201903 2 010

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa

Dr. Muhammad Amin, M.A
NIP. 19820205 200710 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Mailani Saraya
Nim	: 4032020050
Tempat/Tgl.Lahir	: Batumbulan 1, 13 Juni 2002
Pekerjaan	: Mahasiswi
Alamat	: Desa Batumbulan 1, Kec. Babussalam, Kab. Aceh Tenggara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Century Abadi Perkasa "** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 6 Februari 2025
Yang membuat pernyataan



Mailani Saraya

MOTTO

"Barangsiapa ,elibatkan diri dalam pekerjaan Allah SWT, maka Allah SWT akan meilnatkan pekerjaan itu."

Abu Bakar As-Shiddiq

"Dan Bersabarlah Kamu, Sesungguhnya Janji Allah Adalah Benar"

-Qs Ar-Rum: 60-

PERSEMBAHAN

"Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk Kedua Orang Tua Saya dan Keluarga Saya Tercinta"

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Century Abadi Perkasa. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Century Abadi Perkasa Berlokasi di Kutacane, Aceh Tenggara yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data menggunakan kuesioner dengan angket model skala likert untuk variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. teknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknis analisis regresi linier berganda, uji F dan uji parsial (uji T). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Century Abadi Perkasa yang menyatakan bahwa berdasarkan Pengujian secara simultan terhadap Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh F hitung sebesar 9,971 dengan nilai signifikansi 0.000. Maka dapat kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT Century Abadi Perkasa.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee performance at PT Century Abadi Perkasa. The subjects of this study were all employees at PT Century Abadi Perkasa Located in Kutacane, Southeast Aceh, totaling 33 people. This study uses a data collection method using a questionnaire with a Likert scale model questionnaire for the variables of workload, work environment and employee performance. The data analysis technique used to test the hypothesis is the multiple linear regression analysis technique, F test and partial test (T test). The results of this study indicate that: the effect workload partially has a significant negative effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance.The influence of work rnvironment and workload on performance at PT Century Abadi Perkasa which states that based on simultaneous testing of workload (X_1), work environment (X_2) and employee performance (Y). obtained F count of 9,971 with a significance value of 0,000. So it can be concluded that the two independent variebles, namely workload (X_1) and work environment (X_2) greatly influence the dependent variabel, namely employee performance (Y) of PT Century Abadi Perkasa.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, karena masih diberikan kesehatan dan keselamatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Century Abadi Perkasa"** Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa guna mendapat gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). Dalam proses penulisan sampai terselesainya skripsi ini, tentunya banyak pihak yang berkontribusi didalamnya. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ismail Fahmi Arrauf Nasution, MA selaku Rektor IAIN Langsa.
2. Bapak Dr. Muhammad Amin, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Ibu Ade Fadillah FW Pos Pos, MA selaku ketua jurusan Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Ibu Shelly Midesia, M.Ak selaku pembimbing I dan ibu Khairatun Hisan, M.Sc selaku pembimbing II yang telah banyak membimbing, memberi masukan dan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dan Program Studi Manajemen Keuangan Syariah.
6. Skripsi ini saya persembahkan kepada rang hebat di hidup saya,Ayahanda M.Yahya.S Dan Ibunda Sabariah.Terimakasih sudah membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa ditahap sekarang ini,Terimakasih atas segala pengorbanan,nasihat dan doa yang tidak pernah berhenti kalian berikan Teruntuk Kakak Saya Maya rapika sari dan abang saya Mariono terimakasih sudah mensuport saya dlam menyelesaikan perkuliahan ini, semoga rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupanmu yang barokah dan senantiasa diberi kesehatan.
7. Terimakasih Buat pemilik nama Ilham adzehar Desky telah menjadi sosok Rumah Buat saya dan selalu memberikan dukungan untuk berjuang menyelesaikan kripsi ini.
8. Seluruh teman-teman seangkatan dan semua pihak, yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Penulis dengan segala kerendahan hati menerima kritikan saran serta masukan guna penulisan penelitian yang lebih baik kedepannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya khususnya bidang Manajemen Keuangan Syariah.

Langsa, 6 Februari 2025

Peneliti

MAILANI SARAYA
NIM: 4032020050

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN ..... **i**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
MOTTO ..... **iv**
PERSEMBAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMABAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan penelitian Dan Manfaat Penelitian 7
1.5.1 Tujuan penelitian 7
1.5.2 Manfaat penelitian 7
1.6 Penjelasan Istilah 8
1.7 Sistematika Penulisan 9
BAB II **11**
LANDASAN TEORI **11**
2.1 Kinerja Karyawan 11
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan 11
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan 12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 12
2.2 Beban Kerja 17

2.2.1 Definisi Beban Kerja.....17
2.2.2 Indikator beban kerja 19
2.2.3 Dampak Beban kerja.....20
2.3 Lingkungan kerja.....21
2.3.1 Definisi Lingkungan kerja 21
2.3.2 Jenis-Jenis lingkungan kerja 22
2.3.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....23
2.3.4 Indikator lingkungan kerja.....25
2.4 Penelitian Terdahulu 25
2.5 Kerangka Berpikir.....31
2.6 Hipotesis.....33
BAB III.....35
METODE PENELITIAN.....35
3.1 Pendekatan Penelitian 35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....35
3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian 36
3.3.1 Jenis Penelitian.....36
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....36
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian 37
3.4.1 Populasi.....37
3.4.2 Sampel.....37
3.5 Instrumen Pengumpulan Data 38
3.5.1 Dokumentasi 38
3.5.2 Kuesioner 38
3.6 Definisi Operasional Variabel.....39
3.7 Metode Analisis Data.....40
3.8 Teknik Analisi Data 41
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....42
3.9 Uji Regresi Linier Berganda 44
3.10 Uji Hipotesis.....45
3.8.1 Uji koefisien Determinasi (R^2).....45

3.8.2 Uji Statistik (Uji F) 46
3.8.3 Uji Parsial (Uji t)....46
BAB IV 47
HASIL PENELITIAN 47
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 47
4.1.1 Identitas Pemrakarsa PT. Century Abadi Perkasa.....47
4.1.2 Lokasi dan Kesampaian Wilayah....48
4.2 Deskripsi Data penelitian 49
4.2.1 Gambaran Umum Penelitian 49
1. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin....50
2. Distribusi Berdasarkan Usia 50
3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan 50
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian 51
1. Variabel beban Kerja (X_1)....51
2. Variabel lingkungan Kerja (X_2)....52
3. Variabel Kinerja (Y)....53
4.3 Hasil Uji Kualitas Data 54
4.3.1 Uji Validatas Data....54
4.3.2 Uji Reliabilitas....56
4.4 Uji Asumsi Klasik 57
4.4.1 Uji Normalitas 57
4.4.2 Uji Multikolinearitas....58
4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda....60
4.5 Hasil Uji Hipotesis....62
4.5.1 Koefisien Determinasi R^2....62
4.5.2 Uji F 63
4.5.3 Uji t (Parsial)....64
4.6 Pembahasan....65
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan....65
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan....67

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....69
BAB V 71
PENUTUP.....71
5.1 Kesimpulan.....71
5.2 Saran.....72
DAFTAR PUSTAKA.....74

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Dahulu 25
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert.....38
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian 39
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....50
Tabel 4. 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia 50
Tabel 4. 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 50
Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1) 51
Tabel 4. 5. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2) 52
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....53
Tabel 4. 7 Uji Normalitas.....57
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas 58
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linear Berganda 61
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi 63
Tabel 4. 11 Uji F Simultan.....63
Tabel 4. 12 Uji T Parsial.....64

DAFTAR GAMABAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....31
Gambar 4. 1 Peta Administrasi Lokasi Kegiatan.....49
Gambar 4. 2. Uji Heterokedastisitas 61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesinoer Penelitian 78
Lampiran 2 Validitas Beban Kerja 80
Lampiran 3 Validitas Lingkungan Kerja 81
Lampiran 4 Validitas Kinerja Karyawan 82
Lampiran 5 Reabilitas Beban Kerja 83
Lampiran 6 Reabilitas Lingkungan Kerja 84
Lampiran 7 Reabilitas Kinerja Karyawan 85
Lampiran 8 Nilai Koesioner Beban Kerja 86
Lampiran 9 Nilai Koesinoner Lingkungan Kerja 87
Lampiran 10 Nilai Koesioner Kinerja Karyawan 88
Lampiran 11 Rekap Data Hasil Penelitian 89
Lampiran 12 Uji Normalitas Data 90
Lampiran 13 Uji Multikolinearitas 91
Lampiran 14 Ui Autokorelasi 93
Lampiran 15 Uji Heterokedastisitas 95
Lampiran 16 Uji Analisis Reresi Linier Berganda 98
Lampiran 17 Koefisien Determinasi R2 100
Lampiran 18 Uji T 101
Lampiran 19 Uji F Simultan 102
Lampiran 20 R Tabel 103
Lampiran 21 T Tabel 104
Lampiran 22 F Tabel 105
Lampiran 23 Dokementasi 106
Lampiran 24 Surat-Surat 110

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang mereka hadapi sehari-hari. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja, serta meningkatkan risiko kelelahan dan stres kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung, memotivasi, dan memfasilitasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.[1]

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.[2]

[1] Yustina Olivia Da Silva, "Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. "Gema Wiralodra, Vol 11, No 2, Hal 139-150, Oktober 2021.

[2] Nadya Wahyuningtyas, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", Vol.2, No.2, Hal.1-6, Semarang 2013.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia secera efektif dan efisien dapat mendorong keryawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidak seimbangan kerja.[3]

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari.[4]

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan

[3] Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar", Denpasar Bali 2015.

[4] Puti Aulia, *skripsi Pengaruh Beban Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan* (UIN Syarif hidayatullah Jakarta,2022)

dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan.[5]

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak-nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.[6]

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi transfer pengetahuan melalui pelatihan.[7] Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja, Juga lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan untuk memperkuat kemampuan organisasi melakukan inovasi proses produk sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing perusahaan.

---

[5] Aldo Herlambang Gardjito," Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Administrasi Bisnis, Malang 2014.

[6] Lusitawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Lingkungan Hidup Republik Indonesia", Journal of Fundamental Management Vol.3, No.2, Jakarta 2023.

[7] Mutiara S. Siburian, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara", Jurusan Ilmu Administrasi, Manodo,Sumatra utara 2021.

PT. Century Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di bidang pembangkit listrik tenaga minihidro (PLTM). Salah satu potensi pengembangan tenaga listrik yang dapat dikembangkan oleh pihak swasta di wilayah Provinsi Aceh adalah Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro (PLTM). Untuk mencukupi kebutuhan listrik yang cukup besar dan mencakup wilayah beberapa kecamatan atau lebih, maka Pembangkit Listrik Mini Hidro merupakan alternatif yang cocok untuk dikembangkan. PLTM menggunakan sumber daya alam yang dapat diperbaharui *(renewable energy)* yaitu tenaga air. Air sungai sebagai sumber energi, mengalir terus-menerus sehingga PLTM yang direncanakan sengan baik dapat dimanfaatkan sepanjang hari, sepanjang tahun. PT. Century Abadi Perkasa mendirikan pembangkit listrik tenaga minihidro (PLTM) pada tahun 2018 yang berlokasi di Sungai Lawe Sikap, di Desa Batumbulan I, Kecamatan Babussalam, Kabupaten Aceh tenggara Provinsi Aceh. Menurut salah satu karyawan PT. Century Abadi Perkasa mengenai beban kerja dan lingkungan kerja yang berinisial YS mengatakan:

> Perusahaan seringkali memberikan karyawan beban keja yang berlebihan sehingga membuat kami para karyawan merasa tertekan dan kurang fokus terhadap pekerjaan kami yang mengakibatkan tidak efisien dalam melaksanakan perkerjaan, serta lingkungan kerja yang kurang positif sehingga kami para karyawan kurangnya komunikasi secara terbuka sesama rekan kerja dan kurangnya dukungan dari atasan yang membuat kinerja menurun.[8]

Berdasarkan wawancara yang dilakukan diketahui bahwa adanya beban kerja dan lingkungan kerja yang menjadi permasalahan di perusahaan tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kurang optimalnya jam

[8] Wawancara dengan karyawan PT. Century Abadi perkasa.

istirahat karyawan sehingga dapat mengakibatkan menururnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa sangat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Misalnya, kurangnya komunikasi sesama rekan kerja dan kurangnya dukungan dari atasan sehingga membuat kinerja karyawan tidak sesuai.

Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, terlihat jelas bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian *"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Century Abadi Perkasa"*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengkaji bagaimana permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Century Abadi Perkasa mendapatkann beban kerja yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan kurang fokus terhadap pekerjaan.
2. Lingkungan kerja PT. Century Abadi Perkasa yang kurang positif sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalaam melakukan pekerjaan.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar ruang lingkup permasalahan yang diteliti tidak meluas dan efektif serta menyadari keterbatasan pengetahuan, biaya, dan waktu maka penulis membatasi penelitian ini yang di lakukan pada Karyawan PT. Century Abadi Perkasa, Yang berlokasi di Kutacane Kabupaten Aceh Tenggara.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan tersebut diatas maka penulis memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Century Abadi Perkasa?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Century Abadi Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Century Abadi Perkasa?

1.5 Tujuan penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Century Abadi Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Century Abadi Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Century Abadi Perkasa.

1.5.2 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan wawasan tambahan bagi penulis dan pembaca dan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang dengan sudut pandang yang berbeda.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT Century Abadi Perkasa untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem kerja yang ada, khususnya terkait pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Dan bagi Karyawan PT Century Abadi Perkasa dengan adanya peningkatan dalam pengelolaan beban kerja dan perbaikan lingkungan kerja, karyawan dapat merasakan peningkatan kesejahteraan, kenyamanan, dan motivasi dalam bekerja.

1.6 Penjelasan Istilah

Berikut ini penjelasan istilah untuk variable Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa, dalam konteks penelitian di Kutacane Kabupaten Aceh Tenggara:

1. Beban kerja adalah ukuran dari jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi oleh individu atau tim dalam melaksanakan pekerjaan. Beban kerja dapat mencakup aspek seperti volume tugas, kompleksitas, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.[9]
2. Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi pengalaman karyawan di tempat kerja. Ini mencakup aspek seperti fasilitas, budaya organisasi, interaksi sosial, dan kondisi kerja. Menurut Hasibuan (2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.[10]
3. Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas kerja,

[9] Handoko, T. H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
[10] Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

kuantitas output, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen.[11]

4. PLTM adalah singkatan dari Pembangkit Listrik Tenaga MiniHidro. PLTM adalah teknologi yang memanfaatkan energi air untuk menghasilkan listrik, memanfaatkan aliran air yang memiliki perbedaan ketinggian tertentu, Air yang mengalir menggerakkan turbin, Turbin menghasilkan energi mekanik, Energi mekanik diubah menjadi Energi listrik. PLTMH Membantu PLN meningkatkan rasio kelistrikan di daerah terpencil.[12]

1.7 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh beban

[11] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

[12] *Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM). (2020)..*

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Century Abadi Perkasa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian dan pendekatan, tempat atau lokasi penelitian, informan penelitian, teknik penentuan informan, teknik pengumpulan data, keabsahan data, teknis analisis data.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Identitas Pemrakarsa PT. Century Abadi Perkasa.

Secara garis besar identitas pemrakarsa adalah sebagai berikut :

a. Nama Pemrakarsa : PT. Century Abadi Perkasa

b. Jenis Badan Hukum : Perseroan Terbatas (PT)

c. Alamat Kantor : Jl. Plaza Marein, Lantai 23, Jalan Jenderal Sudirman kav. 76-78 Jakarta 12910 Indonesia

d. Alamat Perusahaan : Plaza Marein, Lantai 23, Jl. Jend. Sudirman kav. 76-78, Jakarta 12910 Indonesia

e. Telp/Fax : +6221 8065 7808

f. status Permodalan : PMA-Penanaman Modal Asing

g. Bidang Usaha : PLTM

h. SK UKL-UPL : Nomor 660/609/UKL-UPL/2013, Tanggal 23 Desember 2013.

i. Penanggung Jawab : Harianto Taruna

j. Jabatan : Direktur Utama

k. Jenis Usaha : Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro (PLTM) Kapasitas 7.000 kW

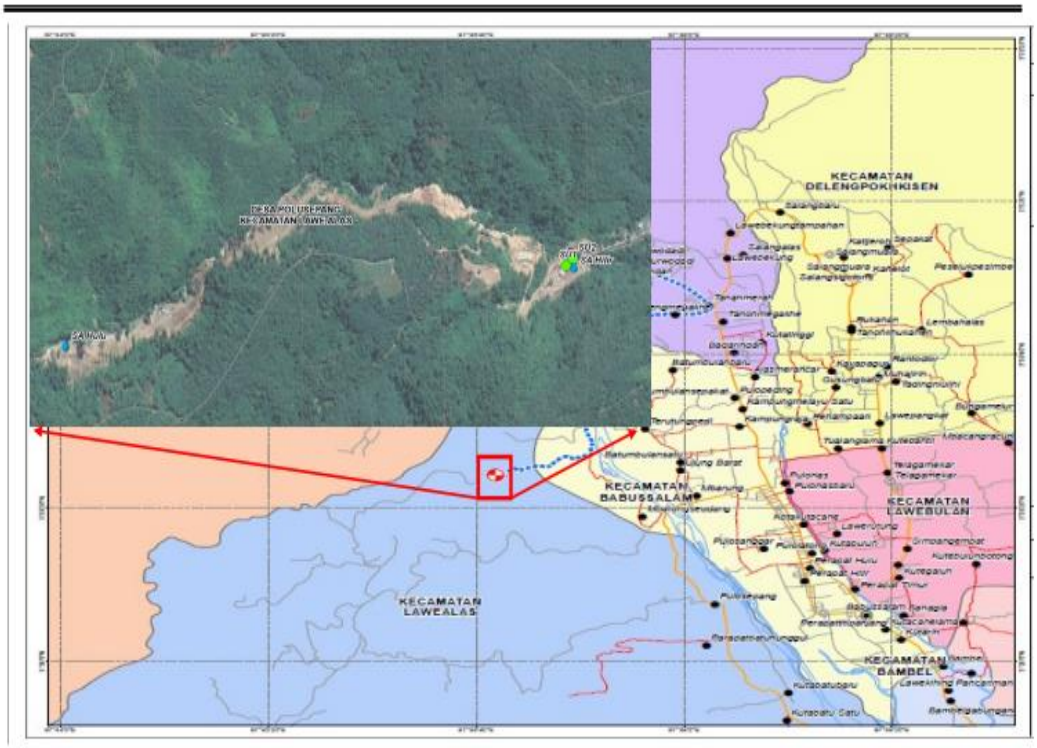
l. Luas lahan keseluruhan : ± 2,3 ha

m. Lokasi Kegiatan : Desa Batu Mbulan 1 Kec. Babussalam Kab. Aceh Tenggara Prov. Aceh

4.1.2 Lokasi dan Kesampaian Wilayah

Secara administratif lokasi kegiatan operasional Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro (PLTM) yang dilakukan oleh PT. Century Abadi Perkasa terletak di Desa Batumbulan 1, Kecamatan Babussalam, Kabupaten Aceh Tenggara, Provinsi Aceh. Pertimbangan pemilihan lokasi kegiatan ini adalah berdasarkan kenyataan yang ada bahwa pada daerah tersebut secara fisik dan morfologi, diketahui memiliki potensi aliran air sungai yang cukup deras dan relatif stabil. Lokasi kegiatan merupakan kombinasi morfologi miring hingga bergelombang yang ditandai oleh undukan bukit dan dataran.

Lokasi kegiatan berjarak kurang lebih 10 km ke arah Barat Daya Kutacane sebagai ibukota Kabupaten Aceh Tenggara. Untuk sampai ke lokasi dapat menggunakan roda 4 (mobil) maupun roda 2 (sepeda motor), dengan waktu tempuh kurang lebih 25 menit. Status jalan yang dilalui adalah jalan negara dan jalan provinsi dengan kondisi yang cukup baik, namun mendekati lokasi kegiatan status jalannya merupakan jalan proyek dengan kondisi perkerasan. Bagi para pengunjung demi kenyamanan sangat disarankan menggunakan mobil double cabin.



Gambar 4. 1 Peta Administrasi Lokasi Kegiatan

4.2 Deskripsi Data penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data kuesinoner dalam bentuk data yang terdiri dari 3 pertanyaan untuk variabel beban kerja (X_1), 5 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), dan 5 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Penyebaran kuesioner yang penulis lakukan terhadap 33 karyawan PT. Century Abadi Perkasa. dengan menggunakan metode skala *likert* sebagai sampel penelitian. Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

1. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	13 orang	39,4%
2	Laki-Laki	20 orang	60,6%
	Jumlah	33 orang	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (39,4%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (60,6%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di 33 karyawan PT. Century Abadi Perkasa mayoritas karyawan laki-laki dalam bekerja di perusahaan dengan baik.

2. Distribusi Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	23 orang	69,7%
2	31-40	10 orang	30,3%
	Jumlah	33 orang	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil karakteristik rentang usia responden dengan rentang usia 20- 30 sebanyak 23 orang, 31-40 sebanyak 10 orang,. Maka dapat disimpulkan bahwa usia karyawan pada PT. Century Abadi Perkasa memiliki usia yang beragam.

3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	20 orang	60,6%
2	Diploma	5 orang	15,1%
3	S1	8 orang	24,2%
	Jumlah	33 orang	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Dari hasil diatas bahwa tingkat penelitian responden yang dijadikan sampel penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 20 orang, diploma sebanyak 5 orang, dan S1 sebanyak 8 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan PT. Century Abadi Perkasa memiliki pendidikan yang beragam.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

1. Variabel beban Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Century Abadi Perkasa diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang beban kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Variabel beban Kerja (X_1)

No	Jawaban beban Kerja											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	9%	11	33%	15	46%	2	6%	2	6%	33	100%
2	2	6%	6	18%	16	49%	7	21%	2	6%	33	100%
3	3	9%	3	9%	15	46%	11	33%	1	3%	33	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel beban kerja bahwa:

1) Jawaban responden tentang “Saya Melakukan aktivitas Fisik yang dibutuhkan di kantor” telah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab Netral yaitu sebesar 46%%.

2) Jawaban responden tentang “Saya Melakukan banyak pekerjaan di kantor” mayoritas responden menjawab netral yaitu sebesar 49%%.
3) Jawaban responden tentang “Saya Memiliki waktu kerja dan saya juga memiliki waktu istirahat yang cukup” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46%.

2. Variabel lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Century Abadi Perkasa diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5. Skor Angket Untuk Variabel lingkungan Kerja (X_2)

No	Jawaban Beban Kerja											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	61%	7	21%	6	18%	0	0%	0	0%	33	100%
2	17	51%	10	30%	5	15%	0	0%	0	0%	33	100%
3	23	70%	8	24%	2	6%	0	0%	0	0%	33	100%
4	19	58%	10	30%	4	12%	0	0%	0	0%	33	100%
5	15	45%	13	40%	5	15%	0	0%	0	0%	33	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja bahwa:

1) Jawaban responden tentang Lokasi kerja Saya memiliki penerangan yang cukup mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61%.
2) Jawaban responden tentang Di ruangan saya tidak ada suara kebisingan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51%
3) Jawaban responden tentang Penataan ruang kerja saya sangat sesuai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 70%.
4) Jawaban responden tentang Di Kantor Memberikan kondisi yang aman dan tenang kepada karyawan dalam melaksakan pekerjaan mayoritas respoden

menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59%.

5) Jawaban responden tentang Hubungan Saya dengan sesama rekan kerja Cukup baik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45%.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Century Abadi Perkasa diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang kinerja kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Beban Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	27%	23	70%	1	3	0	0%	0	0%	33	100%
2	10	30%	22	67%	1	3%	0	0%	0	0%	33	100%
3	16	48%	17	51%	0	0%	0	0%	0	0%	33	100%
4	20	61%	12	36%	1	3%	0	0%	0	0%	33	100%
5	11	33%	19	58%	3	9%	0	0%	0	0%	33	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kerja karyawan bahwa:

1) Jawaban responden tentang Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang di tetapkan responden menjawab setuju yaitu sebesar 70%.

2) Jawaban responden tentang Jumlah karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 67%.

3) Jawaban responden tentang saya Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.

4) Jawaban responden tentang Saya bersedia menerima resiko dari kerugian

pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61%

5) Jawaban responden tentang Saya memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam bekerja responden menjawab setuju yaitu sebesar 58%.

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validatas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui suatu kuesioner valid atau tidak dalam penelitian. Dalam pengujian validitas data menggunakan pearson correlation yaitu menggunakan nilai signifikansi (P-Value) dengan nilai <0.05 = valid sedangkan nilai >0.05 = tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai dari r-hitung dengan r- tabel. Apabila sebaliknya, maka butir pernyataan dalam penelitian dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini nilai r-tabel dari 25 responden sebesar 0,374. Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil dari uji validitas 3 variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (BK), Lingkungan Kerja (LK) dan Kinerja Karyawan (KK). Berikut adalah penyajian tabel hasil uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas Beban Kerja (BK)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
BK1	0,861	0,374	Valid
BK2	0,910	0,374	Valid
BK3	0,817	0,374	Valid

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Tabel 4.1 menunjukkan variabel Beban Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan yang disebarkan ke 25 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan beban kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (LK)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
LK1	0,747	0,374	Valid
LK2	0,863	0,374	Valid
LK3	0,854	0,374	Valid
LK4	0,831	0,374	Valid
LK5	0,854	0,374	Valid

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Tabel 4.2 menunjukkan variabel lingkungan Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan yang disebarkan ke 25 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan beban kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (KK)

Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Kinerja

No Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
KK1	0,634	0,374	Valid
KK2	0,878	0,374	Valid
KK3	0,811	0,374	Valid
KK4	0,805	0,374	Valid
KK5	0,809	0,374	Valid

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan yang disebarkan ke 25 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan beban kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel penelitian dan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Dikatakan reliable apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner itu konsisten dari setiap pernyataan. Teknik dalam penelitian ini adalah teknik *alpha cronbach* yang bernilai >0,60. Pada tabel 4.8 menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 4. 10 uji reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Beban Kerja	0,8050	Reliable
Lingkungan Kerja	0,8864	Reliable
Kinerja Karyawan	0,8411	Reliable

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel beban kerja sebesar 0,8050 variabel lingkungan kerja sebesar 0,8864 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,8411 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* >0,60. Hal ini menyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini reliable dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		33	33	33
Normal Parameters[a,b]	Mean	9,18	22,15	21,82
	Std. Deviation	2,351	2,671	1,610
Most Extreme Differences	Absolute	,212	,205	,212
	Positive	,212	,143	,182
	Negative	-,166	-,205	-,212
Kolmogorov-Smirnov Z		1,220	1,176	1,216
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102	,126	,104
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) beban kerja adalah 0,102, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lingkungan kerja adalah 0,126, dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kinerja karyawan adalah 0,104, yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Untuk lebih

jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik histogram dan normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual dibawah ini :

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya kolerasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknnya. Pengujian multikilinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara variabel idepende dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya mutikolineatitas adalah *tolerance* <0,10 atau sama dengan VIF > 10.

a) Jika nilai VIF<10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
b) Jika nilai VIF>10 maka terjadi multikolinearitas.
c) Jika nilai Tolerance>0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.
d) Jika nilai Tolerance<0,1 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BEBAN KERJA	,999	1,001
	LINGKUNGAN KERJA	,999	1,001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

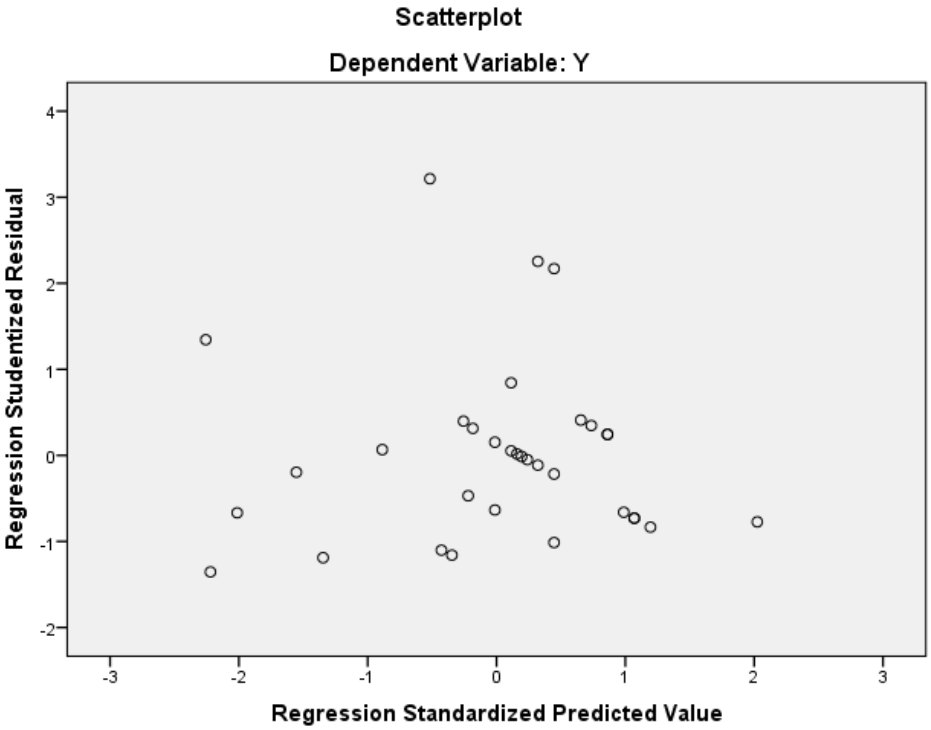
Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memiliki nilai *collinearity statistic* VIF

sebesar 1,001. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang lebih ditentukan dimana semua variabel mendekati angkat 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji atau tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penelitian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumb Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 scatterplot dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi.

4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen yang digunakan

adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,242	2,073		7,835	,000
	BEBAN KERJA	-,211	,097	-,308	-2,176	,038
	LINGKUNGAN KERJA	,339	,085	,563	3,974	,000

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$Y = 16,242 - 0,211X_1 + 0,339X_2 + 5\%$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Intercept/konstanta

β = Koefisien variabel X

X_1 = variabel Beban kerja

X_2 = variabel Lingkungan kerja

e = Nilai Residu

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai dari Kinerja (Y), Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja 16,242
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar -0,211 yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan (Y), Yang berarti beban kerja yang rendah, dan PT. Century Abadi Perkasa tidak memberikan tekanan kerja yang dapat mempersulit karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,211 atau 21,1%.

3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,339 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Y), jika semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Nilai sig pada kedua variabel yaitu beban kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,000 yang berarti angka tersebut signifikan karena berada dibawah >0,05

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui kontribusi seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika r^2= 100% berarti variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika $r^2 = 0$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**,632[a]**	**,399**	**,359**	**1,288**

Sumber : Output SPSS, 2025

Berdasarkan dari haril model summary diatas penelitian ini memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,399 atau 39,9% hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 39,9%. selanjutnya, nilai sisa sebesar 60,1% (100% - 39,9%) yaitu menjelaskan bahwa variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang dilakukan uji secara simultan. Berikut merupakan tabel hasil yang menggambarkan uji statistik F dalam penelitian ini:

Tabel 4. 15 Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,106	2	16,553	9,971	,000[b]
	Residual	49,803	30	1,660		
	Total	82,909	32			

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

H3: Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara

simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Century Abadi Perkasa.

Pengujian secara simultan terhadap variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 9,971 dengan nilai signifikansi 0.000. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (9,971) > diatas dari nilai F-tabel (3.143), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Century Abadi Perkasa.

4.5.3 Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). pada penelitian ini variabel independen terdiri dari Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Century Abadi Perkasa.

Adapun tanda (-) atau (+) dari beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengearuh positif yang berarti dengan peningkatkan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut pada tabel 4.16 yang menunjukkan hasil dari Uji T pada penelitian:

Tabel 4. 16 Uji T (Parsial)

Coefficients[a]				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,242	2,073		7,835	,000
	BEBAN KERJA	-,211	,097	-,308	-2,176	,038
	LINGKUNGAN KERJA	,339	,085	,563	3,974	,000

Sumber: *Data Output SPSS, 2025*

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini:

1. Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X_1) yaitu memiliki nilai t hitung 2,176 dan memiliki nilai t Tabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,038 (-2,176 > 1,695). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diteolak dan Ha diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa.
2. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu memiliki nilai t hitung 3,974 dan memiliki nilai t tabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,000 (3,974>1,695). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diteolak dan Ha diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ini bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X_1) yaitu memiliki nilai t_{hitung} -2,176 dan memiliki nilai t_{tabel} 1,695 dengan nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,038 (-2,176 > 1,695). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang diterapkan oleh PT. Century Abadi Perkasa telah sesuai dengan keadaan para pegawainya. Hal ini terjadi karena volume dan waktu kerja pegawai sudah diterapkan secara efektif dan efisien. Sesuai dengan pengertian beban kerja oleh (Amalia, 2017) bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pembagian tugas dimasing-masing bagian terbagi dengan baik sesuai jumlah dan kemampuan karyawan.[63]

Sejalan dengan penelitian putri auliya dengan hasil penelitian. Hasil penelielitian ini menunjukkan bahwa variable Beban kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelielitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelielitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja(X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).[64]

Dan didukung oleh penelitian dian asriani dnegan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasi Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).[65]

Jika seorang karyawan mendapatkan tugas yang berlebihan diyakini dan

[63] Amalia, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekan Baru. *JOM Fekon*, *4*(2), 3417–3419

[64] Putri Aulliya, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (2018)

[65] Dian Asriani, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar", (2018).

dirasakan sebuah beban maka secara perlahan mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Sebaliknnya seseorang yang menyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasakan senang terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Amalia, 2017); yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ini bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,109 sementara t_{tabel} sebesar 1,665 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,038<0,05 Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan baik itu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, langsung atau tidak langsung makan akan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja.[66]

[66] Hendro, T., & Adi, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 55–68.

Sejalan dengan penelitian nuraini marzani dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).[67]

Dan di dukung oleh penelitian sutoyo dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).[68]

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Elizar & Tanjung, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang

[67] Nur'aini Marzani, "Pengaruh Lingkungan, Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk". (2017)

[68] Sutoyo, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bima Marga Propinsi Sulawesi Tengah". (2018)

kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya[69].

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Century Abadi Perkasa yang menyatakan bahwa berdasarkan Pengujian secara simultan terhadap variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 9,971 dengan nilai signifikansi 0.000. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (9,971) > diatas dari nilai F-tabel (3.143), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Century Abadi Perkasa.

Penurunan kerja dapat selain dipengaruhi lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi dengan beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dalam setiap menyelesaikan tiap pekerjaan yang diberikan. Dan apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak nyaman karyawan akan cepat merasa bosan dalam melakukan aktifitas di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa “secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara

[69] Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239

beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai".[70] Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian beta umi najiba dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel LingkunganKerja (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap variable Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).[71]

Hasil penelitian juga menunjukkan "beban kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan".[72] Dan juga dengan hasil penelitian menunjukkan "lingkungan kerja,beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Century Aadi perkasa".[73]

[70] Sutoyo, S. (2019). No Title. *Jurnal Katalogis*, *4*(3), 187–195.

[71] Beta Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkal Pinang).[71]

[72] Dian, A., Muchran, B., & Irwan, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(2), 58–69.

[73] Muhammad, S. R., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, *4*(1), 045–055.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa.. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap 33 orang karyawan PT. Century Abadi Perkasa dengan menggunakan model regresi linear berganda.

Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa
3. Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Century abadi perkasa yang menyatakan bahwa berdasarkan pengujian secara simultan terhadap beban kerja (x_1), lingkungan kerja (x_2) dan kinerja karyawan (y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peniliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

   Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dalam bidang ini dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

2. Bagi PT. Century Abadi Perkasa.

   Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT. Century Abadi Perkasa dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja karyawan. Seperti:

   1) Mengingat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa., maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memperhatikan porsi pembagian beban kerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.
   2) Mengingat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan kerja tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan dan perusahaan juga harus menciptakan

hubungan yang baik antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka melakukan pekerjaan.

3) Mengingat beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Century Abadi Perkasa., maka perusahaan harus mengurangi beban kerja yang berlebihan dan menjaga lingkungan kerja karyawan dengan kondisi baik serta sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja nya dengan baik.