



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRATEGI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA CREDIT COMPANIES MEDAN

Immanuel Ishak Naibaho

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

Abstrak

Untuk mengenali serta menginterpretasikan apakah lingkungan kerja, strategi kerja, serta beban kerja secara bersamaan memberi dampak akan kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Medan. Pendekatan riset yang diaplikasikan pada riset ini ialah pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Pada riset ini sampelnya ialah keseluruhan tenaga staf di kantor PT. Astra Credit Companies Medan yang berjumlah 67 tenaga staf. Pendekatan interpretasi statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berlandaskan keluaran uji hipotesis t bisa dikonklusikan lingkungan kerja berefek substansial akan kinerja karyawan, strategi kerja berefek substansial akan kinerja karyawan, beban kerja ber dampak substansial akan kinerja tenaga staf. Berdasarkan keluaran uji hipotesis F dapat disimpulkan lingkungan kerja, strategi kerja, dan beban kerja secara bersamaan ber dampak signifikan akan kinerja tenaga staf. Berdasarkan keluaran analisis koefisien determinasi dihasilkan besaran diperoleh nilai Adjusted R square di angka 0,817 (81,7%). Sehingga bisa dikonklusikan total 81,7% kinerja tenaga staf terpengaruhi oleh lingkungan kerja, strategi kerja, serta beban kerja, sisanya $100\% - 81,7\% = 18,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Strategi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik individu menyelesaikan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan juga berhubungan erat dengan kepuasan pelanggan dan daya saing organisasi.

*Correspondence Address : imanuelnaibaho42@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i7.2025. 2849-2859

© 2025UM-Tapsel Press

Pelanggan yang puas akan memberikan kepercayaan jangka panjang kepada perusahaan, yang berdampak pada keberlanjutan bisnis.

Lingkungan kerja yang unggul meliputi bermacam faktor, misalnya suasana kerja yang kondusif, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta tercukupinya sarana serta prasarana kerja yang memadai. Ketiga elemen ini tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Suasana kerja yang kondusif penting karena kenyamanan emosional dan psikologis karyawan berkorelasi langsung dengan kinerja mereka. Karyawan membutuhkan sumber daya yang sesuai untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, mereka dapat bekerja lebih fokus dan produktif.

Strategi kerja yang baik tidak hanya memberikan panduan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, tetapi juga membantu karyawan memahami prioritas pekerjaan. Dengan pemahaman yang jelas, karyawan dapat mengatur waktu, fokus, dan energi mereka secara lebih efektif, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas kerja. Di sisi lain, strategi yang kurang terstruktur atau tidak relevan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi kerja yang tidak hanya relevan dengan visi dan misi perusahaan, tetapi juga mampu memberdayakan karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu elemen krusial yang memberi dampak kinerja karyawan. Beban kerja yang seimbang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan fokus dan efisien.

Perusahaan perlu memastikan bahwa pembagian beban kerja dilakukan secara adil dan proporsional. Dengan pengelolaan yang tepat, karyawan dapat

bekerja dengan optimal, merasa dihargai, dan memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis Astra Credit Companies (ACC) Medan menghadapi beberapa tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi karyawan. Salah satu permasalahan utama adalah kesenjangan komunikasi antar departemen yang dapat memengaruhi efektivitas kerja tim. Hal ini sering kali disebabkan oleh struktur organisasi yang kompleks dan beban kerja yang tinggi, sehingga koordinasi antar divisi menjadi kurang optimal.

Astra Credit Companies (ACC) Medan juga menghadapi tantangan dalam penerapan strategi kerja yang efektif, salah satunya adalah kurangnya fleksibilitas dalam pendekatan operasional yang menghambat adaptasi terhadap perubahan pasar yang cepat. Selain itu, kurangnya kolaborasi lintas departemen sering kali menyebabkan ketidakseimbangan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat permasalahan beban kerja di Astra Credit Companies (ACC), salah satu masalah utama adalah ketidakseimbangan antara jumlah tugas yang diberikan dengan kapasitas atau kemampuan karyawan untuk menyelesaikannya dalam waktu yang ditentukan.

Ketidakmampuan saat beradaptasi dengan teknologi baru atau perubahan dalam industri keuangan juga dapat menghambat produktivitas, oleh karena itu, penting bagi ACC untuk memberikan pelatihan yang sesuai, meningkatkan komunikasi tentang tujuan perusahaan, serta memastikan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan agar karyawan tetap termotivasi dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada riset ini ialah pendekatan riset deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di kantor PT. Astra Credit Companies Medan yang berjumlah 67 orang.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan riset ini dikarenakan total populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengumpulkan 100% jumlah populasi yang ada di kantor PT. Astra Credit Companies Medan yang berjumlah 67 responden.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data, fakta, data-data juga laporan-laporan yang diperlukan dalam riset ini, sehingga akan dilaksanakan pendekatan pengumpulan data dengan cara pengamatan (*observation*), kuesioner, dan wawancara (*interview*).

Metode Analisis Data

Penelitian ini mengaplikasikan analisis Regresi Berganda dengan pengolahan data menggunakan *Software SPSS For Windows 25*. Adapun tahap-tahap analisis data dalam riset ini ialah seperti berikut:

Uji Validitas

Pengujian valid atau tidaknya suatu item atau butir pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner, dilakukan dengan cara mengkontraskan r hitung dengan r tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila r hitung $> r$ tabel, sehingga penjelasan itu dikatakan valid
2. Bila r hitung $< r$ tabel, sehingga pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Suatu item pernyataan dikatakan valid, apabila nilai korelasinya di atas 0,361; dan jika nilai korelasinya kurang dari 0,361, berarti instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) diperoleh hasil uji validitas seluruh item instrumen variabel penelitian telah valid, dikarenakan rata-rata besaran r hitung $> r$ Tabel 0,361.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini akan menggunakan bantuan program SPSS, kriteria uji reliabilitas ini adalah :

1. Bila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga daftar pertanyaan tersebut reliabel
2. Bila *Cronbach Alpha* $< 0,60$ sehingga daftar pertanyaan tersebut tidak reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel diatas sebesar 0,60. Artinya, seluruh instrumen variabel penelitian terpercay, dikarenakan besaran *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian, variabel penelitian dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Metode yang diaplikasikan guna meninjau normalitas residual ialah dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-smirnov*. Uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* yang dapat dilihat dari:

1. Besaran substansial atau kemungkinan $< 0,05$, sehingga distribusi statistik tidak akan normal.
2. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas dilihat dari *Variance*

Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai $VIF < 10$, artinya tidak terdapat multikolinearitas
2. Jika nilai $VIF > 10$, artinya terdapat multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Keberadaan heteroskedastisitas dapat diketahui dengan mengamati apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dengan keputusan didasarkan pada kriteria tertentu:

1. Bila tidak terdapat bentuk yang nyata, juga titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Bila terdapat bentuk tertentu misalnya titik-titik yang menyerupai suatu bentuk yang rapi (berlekuk, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah berlangsung heteroskedastisitas.

Suatu model dapat dikatakan baik apabila tidak mengandung heteroskedastisitas. Ketidakhadiran heteroskedastisitas ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model tersebut mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:142).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut formulasi regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan:

Y : Kinerja Tenaga Staf

α : Bilangan Konstan

b_1 : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b_2 : Koefisien Regresi Strategi Kerja

b_3 : Koefisien Regresi Beban Kerja

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Strategi Kerja

X_3 : Beban Kerja

e : Standard Error

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis berlandaskan tabel. Uji t dilaksanakan mengaplikasikan kemungkinan/sig. Bila P *value* kurang dari 0,05, sehingga H_0 disetujui serta H_a dibantah. Di sisi lain, bila P *value* kurang dari 0,05, sehingga H_0 dibantah serta H_a diterima. Adapun hipotesis yang diujikan adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$. Artinya lingkungan kerja, strategi kerja, dan beban kerja tidaklah berimpak substansial secara tidak penuh akan performa tenaga staf
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya lingkungan kerja, strategi kerja, serta beban kerja berpengaruh substansial secara tidak penuh akan performa tenaga staf.

Tipikal pengumpulan ketetapan:

1. H_0 disetujui, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ saat $\alpha = 5\%$
2. H_1 disetujui, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ saat $\alpha = 5\%$

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Jika angka relevansi F kurang dari 0,05 sehingga modal regresi bisa diterapkan guna mempelajari unsur idependen. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05, kriteria penguji hipotesis dengan menerapkan statistik F ialah bisa besaran signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis pengganti disetujui, yang artinya unsur dependen.

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, maksudnya lingkungan kerja, strategi kerja, dan beban kerja tidaklah berimpak substansial secara bersamaan akan performa tenaga staf.

2. $H_1 : b_1 \neq b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja, strategi kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan

secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. H_0 disetujui, bila F_{tabel} saat $\alpha = 5\%$
2. H_1 disetujui, bila F_{tabel} saat $\alpha = 5\%$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa kemampuan model dalam menjelaskan variasi unsur dependen bernilai antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Besaran R^2 yang rendah maksudnya pengaruh unsur-unsur independen saat menjelaskan variasi variabel dependen amat minim. Nilai yang mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data identitas responden yang bersedia mengisi kuesioner yang dibagikan, terdapat jumlah laki-laki sebanyak 37 orang (55%) dan perempuan sebanyak 30 orang (45%). Dengan demikian mayoritas responden adalah laki-laki. Sedangkan untuk data pendidikan terakhir responden yaitu lebih dari 11 orang (26%) dengan pendidikan terakhir SMA sederajat sebanyak 18 orang (27%), D3 sebanyak 10 orang (15%), S1 sebanyak 30 orang (45%), dan S2 sebanyak 9 orang (13%), dengan demikian mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menunjukkan nilai terendah (*minimum*), tertinggi (*maximum*), rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*standard deviation*).

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	<i>M</i> <i>inimum</i>	<i>M</i> <i>aximum</i>	<i>M</i> <i>ean</i>	<i>Deviat</i>
Lingku	6	3,	5,	4	0
gan Kerja	7	00	00	,0522	
Strategi	6	3,	5,	4	0
Kerja	7	00	00	,0179	
Beban	6	3,	5,	4	0
Kerja	7	00	00	,0171	
Kinerja	6	3,	4,	3	0
Karyawan	7	10	90	,9746	
Valid N	6				
(listwise)	7				

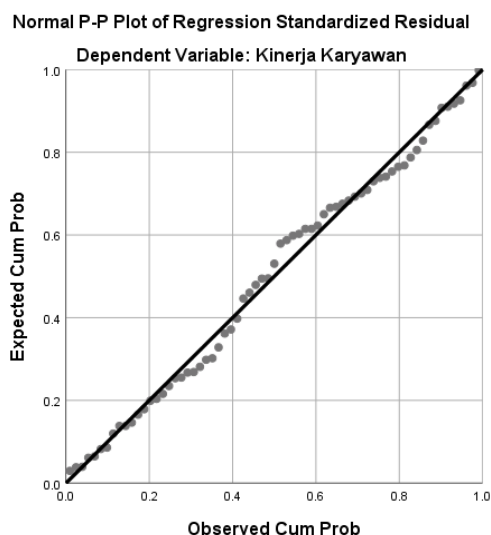
Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 67 orang, dengan ringkasan statistik deskriptif sebagai berikut:

1. Untuk variabel lingkungan kerja (X_1), skor minimum adalah 3,00, skor maksimum 5,00, rata-rata skor 4,0522, dan standar deviasi sebesar 0,48954.
2. Untuk variabel strategi kerja (X_2), skor terendah adalah 3,00, skor tertinggi 5,00, rata-rata sebesar 4,0179, dan standar deviasi 0,33436.
3. Variabel beban kerja (X_3), total skor terendah (*minimum*) 3,00, tertinggi 5,00, rata-rata skor sebesar 4,0171 dan standar deviasi 0,42241.
4. Variabel kinerja karyawan (Y), total skor terendah (*minimum*) 3,10, tertinggi 4,90, rata-rata skor sebesar 3,9746 dan standar deviasi 0,26931.

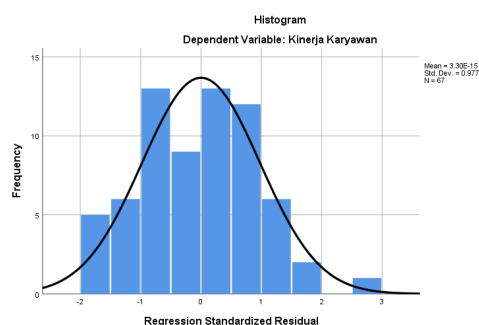
Uji Normalitas

Uji normalitas pada riset ini menggunakan 2 model pengujian yakni pengujian dengan bagan serta uji normalitas *statistic Kolmogorov Smirnov*.



Gambar 1. Uji Normalitas Probability Plot
Sumber Gambar: Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Gambar 1, grafik *normal probability plot*, tersebar nya titik-titik tergolong mendekati garis diagonal sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Normalitas Kurva Histogram
Sumber Gambar: Data Diolah Penulis (2025)

Kurva histogram pada Gambar 2 memperlihatkan pola distribusi yang menyerupai distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11241423
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,061
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berlandaskan tabel 2, bisa ditinjau besaran relevansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) di angka 0,200, dikarenakan besaran relevansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) melebihi angka 0,05, bisa disimpulkan bahwasanya statistik terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel independen dalam sebuah prototipe regresi. Di bawah ini ialah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,032	0,176			
Lingkungan Kerja	0,162	0,039	0,295	0,564	1,773
Strategi Kerja	0,393	0,062	0,488	0,466	2,145
Beban Kerja	0,176	0,042	0,276	0,632	1,582

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berlandaskan tabel di atas diperoleh besaran VIF setiap unsur bebas adalah 1,1773, 2,145, dan 1,582, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat dikonklusikan tidak berlangsung multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual

dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual tidak konstan di seluruh rentang nilai variabel independen, yang bisa menyebabkan hasil regresi menjadi tidak valid atau kurang efisien. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas glejser.

Tabel 4. Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,150	0,099		1,514	0,135
Lingkungan Kerja	0,015	0,022	0,113	0,690	0,493
Strategi Kerja	-0,054	0,035	-0,281	-1,555	0,125
Beban Kerja	0,025	0,024	0,162	1,041	0,302

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,493, 0,125, dan 0,302 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda ialah pendekatan statistik yang diterapkan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots X_n$). Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana unsur independen memberi dampak unsur dependen dan untuk membuat prediksi berdasarkan hubungan tersebut.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,032	0,176		5,876	0,000
Lingkungan Kerja	0,162	0,039	0,295	4,209	0,000

Strategi Kerja	0,393	0,062	0,488	6,330	0,000
Beban Kerja	0,176	0,042	0,276	4,176	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Tabel 5 memperlihatkan bahwasanya prototype formulasi regresi berganda pada riset ini ialah:

$$Y = 1,032 + 0,162X_1 + 0,393X_2 + 0,176X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,032 artinya jika lingkungan kerja, strategi kerja, serta beban kerja di angka 0, sehingga nilai performa tenaga staf adalah 1,032.

2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,162 artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, sehingga performa tenaga staf akan meningkat sebesar 0,162 satuan.

3. Koefisien regresi strategi kerja sebesar 0,393 artinya jika strategi kerja naik sebanyak 1 satuan, sehingga performa karyawan bisa naik sebanyak 0,393 satuan.

4. Koefisien regresi beban kerja di angka 0,176 maksudnya bila beban kerja meningkat sebanyak 1 satuan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,176 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t diterapkan guna menganalisa hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Berikut rumus untuk mencari nilai t tabel

$$t \text{ tabel} = \alpha/2(n-k-1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

penelitian,

$$\alpha = 5\%$$

$$t \text{ tabel} = \alpha/2(67-4) = 0,025;63,$$

sehingga didapat besaran t tabel di angka 1,998

Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,032	0,176		5,876	0,000
Lingkungan Kerja	0,162	0,039	0,295	4,209	0,000
Strategi Kerja	0,393	0,062	0,488	6,330	0,000
Beban Kerja	0,176	0,042	0,276	4,176	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berlandaskan tabel di atas dihasilkan:

1. Besaran t hitung lingkungan kerja sebanyak 4,209 > t tabel 1,998 serta besaran sig di angka 0,009 < 0,05, sehingga bisa dikonklusikan lingkungan kerja berimpak substansial akan performa karyawan.

2. Nilai t hitung strategi kerja sebesar 6,330 > t tabel 1,998 serta besaran sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan strategi kerja berpengaruh signifikan akan performa tenaga staf.

3. Besaran t hitung beban kerja di angka 4,176 > t tabel 1,998 serta besaran sig di angka 0,009 < 0,05, sehingga bisa dikonklusikab beban kerja berimpak substansial akan performa karyawan.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

$$n = \text{total sampel,}$$

$$k = \text{total unsur penelitian}$$

$$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 67-4 = 63, F = 3;63 (2,75)$$

Tabel 7. Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,953	3	1,318	99,527	0,000 ^b
Residual	0,834	63	0,013		
Total	4,787	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Strategi Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berlandaskan tabel di atas didapat besaran F hitung di angka 99,527 > F tabel 2,75 serta level substansialnya 0,000 < 0,05, sehingga bisa dikonklusikan lingkungan kerja, strategi kerja, dan beban kerja secara simultan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² adalah 0-1, nilai R² atau mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel terikat terbatas.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,909 ^a	0,826	0,817	.115059632714442

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Strategi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berlandaskan tabel di atas didapat besaran *Adjusted R square* di angka 0,817 (81,7%). Maka dapat disimpulkan sebesar 81,7% performa tenaga staf terpengaruhi akan lingkungan kerja, strategi kerja, serta beban kerja, sisanya 100%-81,7% = 18,3% dijabarkan oleh hal lain yang tidak diteliti pada riset ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keluaran riset memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan akan performa tenaga staf di PT. Astra Credit Companies

Medan. Lingkungan kerja yang kondusif, salah satunya fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari rekan kerja serta atasan, mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga berdampak positif pada pencapaian target perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat juga mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Di PT. *Astra Credit Companies* Medan, terlihat bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, menjaga komunikasi yang terbuka, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini akan berdampak jangka panjang pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Strategi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa strategi kerja berimplikasi substansial akan performa tenaga staf di PT. *Astra Credit Companies* Medan. Strategi kerja yang efektif, seperti pembagian tugas yang jelas, penetapan target yang realistis, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan, terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Dengan adanya strategi yang terstruktur, karyawan dapat bekerja lebih terarah dan fokus pada pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, penerapan strategi kerja yang inovatif, seperti pemanfaatan teknologi dan sistem kerja kolaboratif, juga mendorong peningkatan kinerja. Karyawan merasa lebih terbantu dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks, sehingga mengurangi beban kerja dan menaikkan kenyamanan kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori manajemen yang menyatakan bahwa strategi kerja yang baik dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, PT. *Astra Credit Companies* Medan perlu terus mengembangkan dan mengevaluasi strategi kerja yang diterapkan, seperti meningkatkan pelatihan karyawan, memanfaatkan teknologi terkini, dan memastikan komunikasi yang efektif antar tim. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keluaran riset memperlihatkan bahwa beban kerja berimplikasi substansial akan performa tenaga staf di PT. *Astra Credit Companies* Medan. Beban kerja yang tinggi cenderung menimbulkan tekanan dan stres pada tenaga staf, yang selanjutnya dapat mengancam produktivitas dan kualitas kerja. Di sisi lain, beban kerja yang selaras serta cocok dengan kapabilitas tenaga staf bisa menaikkan motivasi serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa terbebani secara berlebihan seringkali mengalami kelelahan fisik dan mental, sehingga sulit untuk berkonsentrasi dan bekerja secara optimal. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja, baik dalam hal kecepatan maupun akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, saat beban kerja diatur semaksimal mungkin dan didukung oleh lingkungan

kerja yang kondusif, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memenuhi sasaran yang ditentukan. Maka karenanya, krusial untuk perusahaan agar memastikan distribusi beban kerja yang adil serta sesuai dengan kapasitas tenaga staf. Dukungan seperti pelatihan, istirahat yang cukup, dan sistem manajemen yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja berlebih, sehingga kinerja karyawan dapat tetap optimal.

SIMPULAN

Hasil yang diperoleh setelah seluruh rangkaian pengujian diselesaikan adalah sebagai berikut

1. Berdasarkan keluaran uji hipotesis t dihasilkan besaran t hitung lingkungan kerja sebanyak $4,209 > t$ tabel $1,998$ serta besaran sig di angka $0,009 < 0,05$, sehingga bisa dikonklusikan lingkungan kerja berimpak substansial akan performa tenaga staf.

2. Merujuk pada temuan analisis uji t , didapatkan skor t kalkulasi untuk metode kerja sebesar $6,330$ lebih besar dari nilai t kritis $1,998$, serta tingkat signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa metode kerja memiliki pengaruh yang bermakna terhadap performa pegawai.

3. Mengacu pada hasil analisis statistik uji t , diperoleh nilai t observasi untuk tingkat beban tugas sebesar $4,176$ yang melebihi nilai t referensi $1,998$, serta tingkat probabilitas sebesar $0,009$ yang berada di bawah ambang $0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa intensitas beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas performa pegawai.

4. Merujuk keluaran uji hipotesis F didapat nilai F hitung di angka $99,527$ besar dari F tabel $2,75$ serta tingkat signifikansinya $0,000$ kurang dari $0,05$, maka bisa dikonklusikan

lingkungan kerja, strategi kerja, dan beban kerja secara simultan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Merujuk keluaran analisis ketetapan determinasi diperoleh nilai diperoleh besaran *Adjusted R square* di angka $0,817$ ($81,7\%$). Maka dapat disimpulkan sebesar $81,7\%$ performa tenaga staf dipengaruhi oleh lingkungan kerja, strategi kerja, serta beban kerja, sisanya $100\% - 81,7\% = 18,3\%$ dijelaskan oleh elemen lainnya yang tidak ditelaah dalam riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Edison, dkk. (2016). Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

Hutabarat, Yulianus. (2017). Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi. Malang: Media. Nusa Creative.

Juliansyah Noor (2017) Metodologi Penelitian "Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya. Ilmiah", Kencana, Jakarta.

Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku. Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.

Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Nitisemito, (2012), Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nugraha, Arikunto. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mulyana, Iman. (2010). Manajemen dan Kehidupan Manusia. Kanisius. Yogyakarta.

Mulgan, Geoff. (2009). The Art of Public Strategy : Mobilizing power and knowledge for the common good. New York : Oxford University Press Inc.

Robbins, Stephen. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.

Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Siagian, Sondang. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.

Sedarmayanti, (2012), Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya, Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .

Tjiptono, Fandy.(2011).Service Manajement Mewujudkan Layanan Prima,Edisi 2. Yogyakarta: Andi.

Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan. Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.