



Langkah Bersama Intelekta

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 1 April 2026 (Halaman 1-12)

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHRI SENTOSA SEJAHTERA

Anisa Farida¹, Harry Triana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Indonesia¹²

Email : nisafarida429@gmail.com¹, dosen02740@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk mampu mengelola faktor fisik dan psikologis karyawan secara optimal guna menjaga kinerja. Fasilitas kerja yang memadai serta tingkat stres kerja yang terkendali menjadi dua aspek penting yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini juga terlihat pada PT. Bahri Sentosa Sejahtera, di mana masih ditemukan permasalahan terkait keterbatasan fasilitas kerja dan tingginya tekanan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi berjumlah 264 karyawan dengan sampel sebanyak 73 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan fasilitas kerja dan stres kerja secara seimbang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan; Produktivitas; Manajemen SDM

Article History

Received: 21 April 2026

Reviewed: 30 April 2026

Published: 30 April 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

The increasingly complex dynamics of the work environment require companies to effectively manage both physical and psychological aspects of employees to maintain performance. Adequate work facilities and well-managed job stress are key factors that influence employee productivity in carrying out their tasks. This condition is also evident at PT. Bahri Sentosa Sejahtera, where limitations in work facilities and high work pressure have been identified as factors affecting employee performance. This study employs a quantitative approach with a causal associative research design. The population consists of 264 employees, with a sample of 73 respondents determined using the Slovin formula and proportional random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that work facilities have a significant effect on employee performance (significance value $0.001 < 0.05$), and job stress also has a significant effect on employee performance (significance value $0.004 < 0.05$). Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance (significance value $0.000 < 0.05$). These findings highlight the importance of balancing physical and psychological factors in improving employee performance.

Keywords: Work Facilities; Job Stress; Employee Performance; Productivity; Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Gempuran disrupsi di era globalisasi memaksa entitas korporasi untuk terus bertransformasi demi menjaga resiliensi di tengah turbulensi lingkungan niaga yang kian fluktuatif. Keberlangsungan hidup suatu organisasi secara deterministik terpaku pada kapabilitasnya dalam mengorkestrasi modal manusia (human capital) secara presisi. SDM bukan sekadar elemen pelengkap, melainkan poros strategis yang mendikte ritme pencapaian visi kolektif, mengingat setiap individu menyumbangkan derivasi performa pada agregat kinerja perusahaan. Pengelolaan aset insani yang terintegrasi terbukti menjadi katalisator dalam memformulasikan keunggulan kompetitif yang bersifat langgeng (Rihardi, 2021; Tenrisau et al., 2024), di mana kinerja staf muncul sebagai metrik fundamental keberhasilan organisasional.

Manifestasi kinerja karyawan merupakan resultan dari interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal. Dalam spektrum eksternal, ketersediaan fasilitas kerja memegang peranan krusial yang bersifat signifikan. Cakupan fasilitas ini merentang dari instrumen fisik hingga prasarana pendukung yang berfungsi menyangga stabilitas ekosistem kerja agar tetap kondusif.

Justifikasi empiris menunjukkan bahwa fasilitas yang mumpuni mampu memicu eskalasi motivasi dan produktivitas secara linear (Safitri & Lestari, 2024). Sebaliknya, defisit infrastruktur akan memicu stagnasi efektivitas dan mendegradasi mutu output. Oleh sebab itu, pemutakhiran serta pemeliharaan sarana kerja harus dipandang sebagai investasi strategis, bukan sekadar biaya operasional.

Melampaui dimensi fisik, aspek psikopatologis berupa stres kerja memiliki daya destruksi yang nyata terhadap capaian kinerja. Stres kerja timbul sebagai respons maladaptif individu terhadap tekanan tugas yang melampaui ambang batas toleransi kognitifnya. Fenomena ini kerap memicu atrisi motivasi, fragmentasi konsentrasi, serta disfungsi dalam pengambilan keputusan yang krusial (Damayanti & Kurniawati, 2024). Absensi mitigasi terhadap stres kerja berisiko memicu lonjakan angka absensi dan degradasi derajat kesehatan karyawan. Maka, tata kelola kesehatan mental di ruang kerja menjadi imperatif dalam menjaga konsistensi performa organisasi.

Anomali serupa terpotret secara eksplisit pada PT. Bahri Sentosa Sejahtera, sebuah firma konsultan lingkungan hidup. Rigiditas pekerjaan yang menuntut presisi absolut, ditambah tekanan tenggat waktu dari klien, memposisikan staf pada zona kerentanan stres yang tinggi. Hal ini diperburuk oleh kondisi lingkungan fisik yang suboptimal—seperti perangkat teknologi yang usang serta sistem ventilasi dan pencahayaan yang memprihatinkan. Berdasarkan eksaminasi pendahuluan pada Oktober 2024, teridentifikasi bahwa 46,6% staf gagal memenuhi standar kinerja minimal, dibarengi dengan rasio absensi bulanan yang menyentuh angka 8,3%. Lebih lanjut, mayoritas besar (76%) mengaku berada dalam tekanan kerja yang akut, sementara 58% telah menunjukkan gejala kelelahan emosional yang signifikan.

Diskursus mengenai interkoneksi antara fasilitas, stres, dan kinerja telah banyak divalidasi oleh literatur sebelumnya. Indrayana dan Putra (2024) mengonfirmasi bahwa beban kerja dan lingkungan fisik secara simultan menjadi determinan utama performa. Sementara itu, Burlian (2024) menyoroti bagaimana stres kerja mampu memerosokkan kinerja melalui reduksi keterikatan kerja (work engagement). Akbar dan Hapsari (2024) memperkuat argumen bahwa fasilitas yang ergonomis adalah syarat mutlak efektivitas. Pandangan ini disempurnakan oleh temuan Pasaribu et al. (2024) serta Ilmiyah dan Anshori (2025) yang menyimpulkan bahwa intensitas stres yang tidak terkendali secara eksponensial akan merusak kualitas kerja individu. Berangkat dari konstelasi masalah tersebut, penelitian ini diorientasikan untuk membedah secara analitis keterkaitan antara fasilitas kerja dan tekanan psikologis terhadap kinerja staf pada PT. Bahri Sentosa Sejahtera. Tujuan sentralnya adalah melakukan verifikasi empiris mengenai dampak parsial maupun simultan dari kedua variabel tersebut terhadap efisiensi kerja. Output dari studi ini diharapkan mampu memperkaya khazanah teoretis manajemen SDM sekaligus berfungsi sebagai instrumen reflektif bagi manajemen perusahaan dalam memformulasikan kebijakan yang lebih holistik dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA (font Trebuchet MS, ukuran 12 pt cetak tebal)

Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai konstelasi aktivitas terstruktur dalam mengaktualisasikan seluruh modalitas sumber daya organisasional demi meraih target yang telah dipreterminkasikan secara berdaya guna dan tepat sasaran (Hidayat et al., 2023). Secara praksis, manajemen mengorkestrasi fungsi-fungsi fundamental yang mencakup proyeksi perencanaan, artikulasi pengorganisasian, stimulasi pengarahannya, serta rigiditas pengawasan. Mekanisme ini berfungsi sebagai instrumen regulasi yang menjamin setiap elemen konstituen dalam organisasi bergerak secara sinkron, teleologis, dan sistematis.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM merupakan pilar krusial yang menitikberatkan pada aksentuasi manusia sebagai aset intelektual dan operasional paling vital bagi korporasi. Spektrum MSDM meliputi siklus perencanaan, akuisisi talenta, eskalasi kompetensi, hingga retensi tenaga kerja agar senantiasa ekuivalen dengan visi strategis organisasi. Melalui tata kelola insani yang terformulasi secara rigid, organisasi memiliki peluang untuk mengonstruksi angkatan kerja yang kompeten dan memiliki daya saing distingtif. Strategi MSDM yang presisi terbukti memiliki korelasi linear terhadap amplifikasi kualitas dan efektivitas kinerja kolektif (Indrayani et al., 2025).

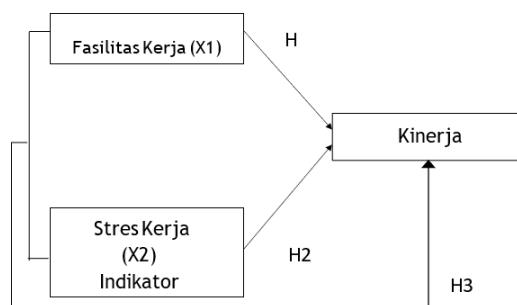
Teori Kinerja Karyawan Kinerja merupakan representasi dari derajat keberhasilan individu dalam mengeksekusi mandat tanggung jawab serta melampaui ambang batas target yang dipancangkan oleh organisasi (Yandi, Ismiasih, & Trimerani, 2023). Secara konseptual, fenomena kinerja adalah sintesis dari triade unsur personal: kapabilitas kognitif, intensitas motivasi, dan ketersediaan peluang untuk berpartisipasi. Dalam paradigma organisasi modern, valuasi kinerja tidak hanya bertumpu pada output kuantitatif, melainkan juga mengintegrasikan variabel prosesusal seperti rigiditas kedisiplinan, integritas tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap protokol kerja demi menghasilkan gambaran kontribusi yang lebih objektif.

Teori Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mencakup totalitas instrumentasi, perangkat teknis, dan arsitektur infrastruktur yang diakomodasi oleh perusahaan sebagai katalisator operasional bagi karyawan. Hal ini merupakan manifestasi dukungan material maupun non-material yang dirancang untuk mereduksi friksi dalam pelaksanaan tugas (Safitri & Lestari, 2024). Di luar penyediaan artefak fisik, fasilitas juga mencakup penciptaan ekosistem kerja yang ergonomis, aman, dan kondusif. Fasilitas yang mumpuni mampu memicu antusiasme kerja dan menjadi determinan fisik yang secara langsung mengintervensi produktivitas serta kesejahteraan karyawan (Handayani, Sulistiyani, & Indrasari, 2022).

Teori Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai anomali psikologis dan respons fisiologis yang terstimulasi saat individu dikonfrontasi oleh tekanan tugas yang melampaui ambang batas toleransi adaptifnya. Kondisi ini merefleksikan adanya diskrepansi antara kapasitas personal dengan magnitudo tuntutan pekerjaan (Supriyanto & Nadiyah, 2022). Dalam diskursus MSDM, stres kerja dipandang sebagai variabel penghambat (inhibitor) yang mendegradasi stabilitas kognitif, mengerosi konsentrasi, dan melumpuhkan efektivitas eksekusi tugas. Kegagalan dalam memitigasi stres berisiko memicu atrisi kepuasan kerja dan eskalasi angka absensi (Pasaribu et al., 2024), sehingga penciptaan lingkungan kerja yang ekuilibrium menjadi imperatif bagi organisasi



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis

Hipotesis Pertama (H_1) Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai akan mendorong terciptanya efektivitas dan produktivitas kerja secara optimal. Ketersediaan fasilitas seperti pencahayaan yang baik, peralatan kerja yang ergonomis, serta sarana pendukung lainnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Fasilitas kerja yang terpelihara dengan baik juga berperan dalam meningkatkan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Jufrizen, 2021). Oleh karena itu, semakin baik kualitas fasilitas kerja yang disediakan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua (H_2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan kemampuan pengambilan keputusan, serta mengurangi efektivitas kerja karyawan. Stres yang berlebihan juga berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja serta menurunnya motivasi individu dalam menyelesaikan tugas (Pasaribu et al., 2024). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis Ketiga (H_3) Fasilitas kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, termasuk kondisi fasilitas kerja dan tingkat stres yang dialami. Fasilitas kerja yang memadai serta tingkat stres yang terkendali secara bersama-sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan efektivitas kerja (Putri et al., 2023). Oleh karena itu, kedua variabel tersebut secara simultan diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Investigasi ini mengadopsi paradigma kuantitatif dengan tipologi asosiatif kausal guna mengevaluasi interaksi sebab-akibat antarvariabel secara empiris. Pendekatan ini diimplementasikan untuk menghasilkan estimasi objektif mengenai magnitudo serta orientasi pengaruh prediktor terhadap variabel terikat melalui instrumentasi statistik. Fokus kajian diarahkan pada fasilitas kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) sebagai variabel independen yang diprediksi memengaruhi kinerja karyawan (Y). Studi kasus dilaksanakan pada PT. Bahri Sentosa Sejahtera selama periode Oktober hingga Desember 2025, yang dipilih atas pertimbangan dinamika beban kerja serta indikasi fluktuasi kenyamanan infrastruktur dan tekanan profesional. Dari total populasi sebesar 264 karyawan aktif, penentuan ukuran sampel merujuk pada formulasi Slovin dengan margin kesalahan 10%, sehingga diperoleh 73 responden. Penarikan subjek dilakukan melalui teknik proportional random sampling guna menjamin representasi yang akurat dari setiap unit kerja secara proporsional.

Struktur operasionalisasi variabel diformulasikan untuk membatasi ruang lingkup konseptual agar lebih terukur. Variabel fasilitas kerja diartikan sebagai totalitas infrastruktur penunjang dengan dimensi alat kerja, ergonomi ruang, keamanan, pemeliharaan, serta integrasi teknologi (Akbar & Hapsari, 2024). Stres kerja diposisikan sebagai manifestasi tensi psikologis akibat beban tugas, urgensi waktu, ambiguitas peran, dan kelelahan emosional (Damayanti & Kurniawati, 2024). Adapun kinerja karyawan dipandang sebagai resultan dari kualitas dan kuantitas luaran yang mencakup ketepatan waktu, efisiensi, integritas hasil,

tanggung jawab, serta kohesi tim (Ilmiyah & Anshori, 2025). Data primer dihimpun melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin, yang diperkuat dengan wawancara semi-terstruktur dan studi dokumentasi sebagai data sekunder. Seluruh informasi yang terkumpul kemudian melewati prosedur transformasi data melalui tahapan editing, coding, dan tabulating sebelum diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Arsitektur analisis data menggabungkan statistik deskriptif untuk memotret distribusi profil responden dengan statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Sebelum analisis lebih lanjut, instrumen dievaluasi melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas berbasis Cronbach's Alpha dengan ambang batas > 0,60. Kelayakan model regresi juga diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup normalitas residual, deteksi multikolinearitas antarvariabel independen, serta eksaminasi heteroskedastisitas. Setelah prasyarat terpenuhi, regresi linier berganda diterapkan untuk mengestimasi parameter pengaruh baik secara parsial maupun simultan melalui model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Signifikansi pengaruh diuji menggunakan uji t dan uji F pada level kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), sementara kekuatan hubungan serta kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variansi kinerja diukur melalui koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel 5%	Keterangan
1	X1_1	0,845	0,230	Valid
2	X1_2	0,912	0,230	Valid
3	X1_3	0,816	0,230	Valid
4	X1_4	0,888	0,230	Valid
5	X1_5	0,912	0,230	Valid
6	X1_6	0,866	0,230	Valid
7	X1_7	0,830	0,230	Valid
8	X2_1	0,826	0,230	Valid
9	X2_2	0,812	0,230	Valid
10	X2_3	0,897	0,230	Valid
11	X2_4	0,738	0,230	Valid
12	X2_5	0,859	0,230	Valid
13	X2_6	0,867	0,230	Valid
14	X2_7	0,867	0,230	Valid
15	Y_1	0,819	0,230	Valid
16	Y_2	0,873	0,230	Valid
17	Y_3	0,785	0,230	Valid
18	Y_4	0,862	0,230	Valid
19	Y_5	0,828	0,230	Valid
20	Y_6	0,872	0,230	Valid
21	Y_7	0,555	0,230	Valid

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel fasilitas kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi

5% (0,230). Dengan demikian, setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X1)	0,945	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,936	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,910	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item pengukuran dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel fasilitas kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		73	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,50304964	
Most Extreme Differences	Absolute	,123	
	Positive	,112	
	Negative	-,123	
Test Statistic		,123	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,009 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,210 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,199
		Upper Bound	,220

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,210. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Penggunaan metode Monte Carlo dalam uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini dilakukan karena nilai Asymp. Sig yang diperoleh sebelumnya tidak memenuhi persyaratan untuk menggunakan pendekatan asimtotik secara langsung. Oleh karena itu,

metode Monte Carlo dipilih sebagai alternatif untuk memperoleh hasil pengujian yang lebih akurat dan dapat diandalkan dalam menilai normalitas data.

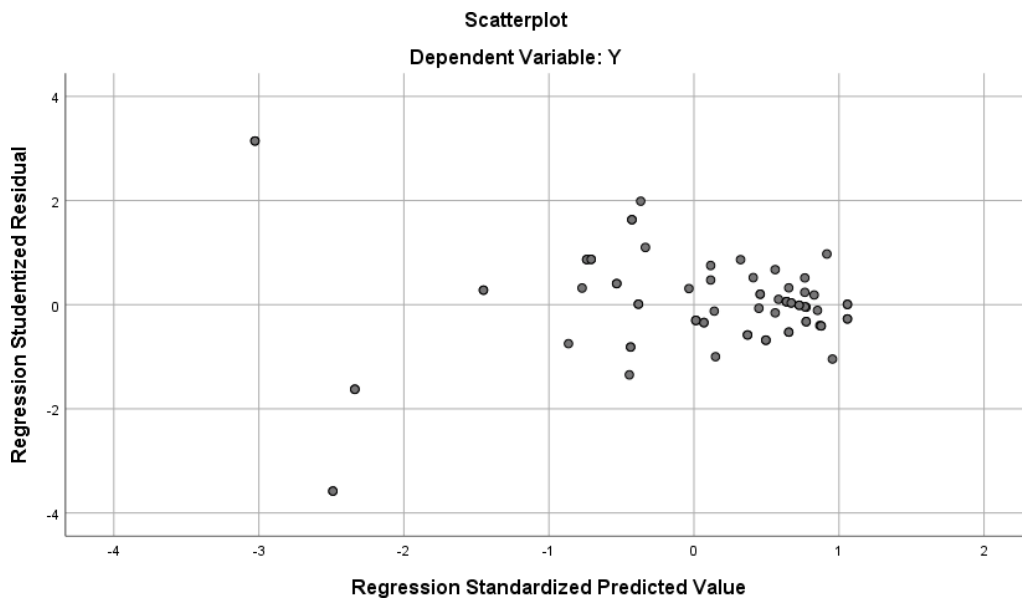
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,132	,312		6,833	,000	
	X1	,292	,082	,387	3,571	,001	,748
	X2	,248	,082	,327	3,012	,004	,748

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi bebas dari multikolinearitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot pada Gambar 1, terlihat bahwa sebaran titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan atau homogen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2,132	,312		6,833	,000
	X1	,292	,082	,387	3,571	,001
	X2	,248	,082	,327	3,012	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,132 + 0,292X_1 + 0,248X_2 + \epsilon.$$

Nilai konstanta sebesar 2,132 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 2,132 ketika variabel fasilitas kerja dan stres kerja bernilai nol. Koefisien regresi fasilitas kerja (β_1) sebesar 0,292 menunjukkan adanya pengaruh positif, di mana setiap peningkatan satu satuan fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,292. Demikian pula, koefisien regresi stres kerja (β_2) sebesar 0,248 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan stres kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,248.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa fasilitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji simultan (ujii F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	11,345	2	5,673	21,794	,000 ^b
	Residual	18,220	70	,260		
	Total	29,566	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel fasilitas kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Data statistik menunjukkan nilai signifikansi 0,001, yang secara otomatis menjustifikasi penerimaan hipotesis penelitian. Hal ini membuktikan bahwa fasilitas kerja adalah variabel prediktor yang signifikan bagi kinerja. Logika yang terbangun adalah semakin representatif infrastruktur yang tersedia, semakin tinggi efisiensi kerja yang dihasilkan. Kelengkapan sarana berperan krusial dalam meminimalisir hambatan teknis dan membangun kenyamanan psikis karyawan di lingkungan kerja.

Literatur pendukung dari Filaini et al. (2024) dan Setiawan & Suryosukmono (2024) selaras dengan temuan ini, menegaskan bahwa fasilitas standar adalah prasyarat bagi produktivitas yang stabil. Bagi manajemen PT. Bahri Sentosa Sejahtera, hasil ini menjadi landasan untuk segera melakukan pemutakhiran dukungan teknologi dan fasilitas fisik. Upaya ini bukan sekadar pemenuhan kebutuhan teknis, melainkan langkah preventif untuk menjaga retensi dan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil komputasi statistik yang menunjukkan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ memberikan basis empiris yang kuat untuk menggugurkan dan mengonfirmasi validitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan mengintervensi performansi karyawan melalui hubungan kausalitas yang nyata. Secara teoretis, fenomena ini merefleksikan adanya tensi psikofisik akibat diskrepansi antara tuntutan profesional dan ambang batas kemampuan individu, di mana tekanan yang tidak termitigasi berpotensi mengerosi fokus serta motivasi, meskipun pada level moderat dapat bertindak sebagai stimulan produktivitas (eustress). Temuan ini selaras dengan studi Nggiri et al. (2024) serta diperkuat oleh literatur dari Ardana & Rizqi (2024), Putranto & Wijaya (2024), dan Yuliana & Kusdiyanto (2024), yang pada konteks operasional di PT. Bahri Sentosa Sejahtera mengimplikasikan urgensi bagi manajemen untuk mengimplementasikan protokol manajemen stres yang komprehensif—seperti restrukturisasi beban kerja dan penguatan sistem dukungan psikososial—guna mengoptimalkan daya konsentrasi serta capaian target organisasi secara holistik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Eksaminasi empiris terhadap hipotesis penelitian ini menjustifikasi bahwa fasilitas kerja memegang peranan krusial dalam mengeskalasi capaian performansi staf, sebagaimana terefleksi dari nilai signifikansi. Fenomena ini mengonfirmasi adanya linearitas antara kualitas infrastruktur pendukung dengan produktivitas insani; di mana optimalisasi modalitas fisik secara otomatis memicu akselerasi kinerja. Di sisi lain, tekanan psikologis berupa stres kerja turut teridentifikasi sebagai determinan yang signifikan dengan nilai. Meskipun tensi kerja dalam ambang batas tertentu berpotensi menstimulasi fokus dan integritas profesional, namun ekksesitas tekanan yang tidak termitigasi justru akan memicu atrisi motivasi serta degradasi output. Secara simultan, integrasi antara kecukupan sarana fisik dan stabilitas kondisi mental terbukti menjadi poros utama dalam mendikte fluktuasi kinerja karyawan. Dengan demikian, penguatan kapabilitas organisasi hanya dapat dicapai melalui sinkronisasi yang harmonis antara manajemen lingkungan fisik dan preservasi kesehatan psikis.

Rekomendasi Strategis dan Proyeksi Futural Bertumpu pada inferensi tersebut, entitas korporasi diinstruksikan untuk memprioritaskan revitalisasi serta pemeliharaan sarana kerja demi menjamin ergonomi dan fungsionalitas operasional, dibarengi dengan audit berkala terhadap kebutuhan infrastruktur di setiap lini divisi. Perusahaan juga perlu menginisiasi protokol mitigasi stres yang komprehensif, mencakup distribusi beban tugas yang ekuivalen, penyediaan sistem dukungan psikososial, serta internalisasi budaya kerja yang suportif guna mereduksi potensi burnout. Fleksibilitas kebijakan serta atmosfer organisasi yang empatik menjadi instrumen vital dalam meredam turbulensi tekanan kerja. Bagi diskursus akademik mendatang, disarankan untuk melakukan ekspansi model penelitian dengan mengintegrasikan variabel eksternal lain—seperti kepemimpinan transformasional atau dinamika motivasi intrinsik—serta memperluas lokus investigasi pada spektrum industri yang lebih heterogen guna memperkuat validitas eksternal dan generalisasi temuan ilmiah secara lebih komprehensif.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z. I., & Hapsari, Y. T. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chalabi Group Indonesia). *Jurnal ARTI: Aplikasi Rancangan Teknik Industri*, 19(1), 11-17.
- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1222-1233.
- Damayanti, Y. D., & Kurniawati, D. T. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 153-162.
- Fachri, S., Taufik, R., Aldiano, R., & Pandini, I. (2025). Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage Pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(4), 362-375.
- Hidayat, F., Ramadani, N. S., Putri, S. U., Ritonga, M., & Riofita, H. (2023). Implementasi Strategi Manajemen SDM dalam Peningkatan Kerja di Percetakan Witra 2. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(2), 32-38.
- Ilmiah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus: Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1502-1511.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2), 418-441.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stres Kerja dan Cara Mengatasinya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8112-8118.
- Putri, F. S., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 118-128.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif pada Industri Pariwisata dan Perhotelan. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10-20.
- Safitri, W., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Contact Center PT. Rajawali Berdikari Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(4), 136-145.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610-619.
- Taufik, R. (2025). Pengaruh ROA, ROE, CR Terhadap Harga Saham Pada PT Mayora Indah Tbk. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1922-1928.
- Taufik, R. (2024). Pengaruh Aktifitas Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal Serta Dampaknya Terhadap Harga Saham Pada Bank Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(2), 123-37.

- Triani, R. A., Fajar, E., & Taufik, R. (2025). PENGARUH ROA, ROE TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS SEKTOR TRANSPORTASI YANG TERDAFTARDI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2020-2024). KARIR (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN), 18-25.
- Tenrisau, M. A., Muhtar, M., Fajri, Z., Safriani, N., & Radwa, P. A. (2024). Optimalisasi Kinerja Karyawan: Peran SDM dalam Mendesain dan Mengukur Pekerjaan. Center of Economic Student Journal, 7(4), 241-249.