

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bfi Finance Tbk Area Cisauk Kab - Tangerang

Muhamad Andri Pramana Putra

Universitas Pamulang

Abu Bakar Dja'far

Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: andripramana1407@gmail.com¹ dosen01637@unpam.ac.id²

Abstrak. *This study aims to determine the effect of Work Facilities and Work Stress, both partially and simultaneously, on employee productivity at PT. BFI Finance Tbk, Cisauk area, Tangerang Regency. This research is associative causal research with a quantitative approach. The technique used in sampling was non-probability sampling of employees at PT. BFI Finance Tbk, Cisauk area, Tangerang Regency with a total sample of 60 employees and the instrument used was a questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. Based on the test results, it was found that: 1) Work facilities have a significant partial effect on employee productivity, as indicated by the significance value ($0.003 < 0.05$) and the calculated t-value > t-table ($3.154 > 1.671$); 2) Work stress has a significant partial effect on employee productivity, as indicated by the significance value ($0.001 < 0.05$) and t-count value < t-table ($4.250 > 1.671$); 3) Work facilities and work stress together (simultaneously) have a significant effect on employee productivity with a significance value ($0.001 > 0.05$). The results of the multiple linear regression analysis yielded a regression equation of $Y = 10.204 + 0.55x_1 + 0.426x_2$ Work Facilities 0.599 Work Stress, which means that work facilities have a positive effect while work stress has a negative effect on employee productivity. This study also shows that the coefficient of determination (R^2) obtained is 0.302 or 30.2% of employee productivity can be explained based on work facilities and work stress experienced by employees, while the remaining 69.8% is explained by other factors not examined in this study. Keywords: Workplace Facilities, Work Stress, and Productivity*

Keywords: *Work Facilities, Work Stress, and Productivity*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja dan Stres Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. BFI Finance Tbk, area Cisauk, Kabupaten Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sampel yaitu *non-probability sampling* pada karyawan di PT. BFI Finance Tbk, area Cisauk, Kabupaten Tangerang dengan total sampel 60 karyawan dan instrumen yang digunakan berupa angket kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa: 1) Fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,154 > 1,671$); 2) Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,250 > 1,671$); 3) Fasilitas kerja dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi ($0,001 > 0,05$). Hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan nilai persamaan regresi $Y = 10,204 + 0,55x_1 + 0,426x_2$ Fasilitas Kerja 0,599 Stres Kerja, yang mengartikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif sementara stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,302 atau 30,2% produktivitas karyawan dapat dijelaskan berdasarkan fasilitas kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sementara sisanya sebesar 69,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Data produktivitas disusun berdasarkan perbandingan antara jumlah aplikasi kredit yang berhasil disetujui sebagai *output kerja*, dengan total jam kerja karyawan selama satu tahun (*input*

**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Pada PT Bfi Finance Tbk Area Cisauk Kab - Tangerang**

kerja). Dengan demikian, tingkat produktivitas dapat diukur melalui rasio jumlah aplikasi per jam kerja yang mencerminkan efisiensi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya

Selama periode 2021 hingga 2023, perusahaan mencatat adanya fluktuasi tingkat produktivitas karyawan. Pada tahun pertama, produktivitas relatif stabil seiring dengan volume kerja yang sesuai kapasitas. Namun, pada tahun berikutnya terjadi peningkatan beban kerja tanpa diimbangi dengan efisiensi waktu, sehingga produktivitas mengalami sedikit penurunan. Memasuki tahun ketiga, berbagai faktor seperti tekanan kerja, perubahan target operasional, serta fasilitas kerja yang terbatas turut memengaruhi hasil produktivitas secara

Untuk mengetahui kondisi produktivitas karyawan pada PT BFI Finance Tbk Area Cisauk, penulis menggunakan data yang diperoleh dari bagian Human Resource Development (HRD) perusahaan. Data berikut menunjukkan jumlah aplikasi kredit yang disetujui setiap tahun dibandingkan dengan total jam kerja karyawan selama periode 2021 hingga 2023

Tabel 1. 1
Data Produktivitas Karyawan PT BFI Finance Tbk Area Cisauk

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Aplikasi Kredit Disetujui (Output)	Total Jam Kerja (Jam/Tahun)	Produktivitas (Aplikasi per Jam)	Keterangan
2021	60	12.000	120.000	0,1	Produktivitas tinggi
2022	60	10.800	120.000	0,09	Produktivitas menurun
2023	60	9.600	120.000	0,08	Produktivitas menurun signifikan

Sumber: Data PT BFI Finance Tbk Area Cisauk yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa produktivitas karyawan PT BFI Finance Tbk Area Cisauk mengalami penurunan setiap tahunnya dari tahun 2021 hingga 2023. Penurunan ini menjadi sinyal adanya kemerosotan efisiensi kerja. Terdapat dugaan bahwa faktor internal, seperti fasilitas kerja yang belum memadai serta eskalasi tingkat stres kerja, berkontribusi terhadap kondisi tersebut.

Tabel 1. 2
Data Pra Survei Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Pendapat Responden		Persentase	
			Setuju	Tidak Setuju		
1	Saya sering mengalami kendala karena perangkat kerja seperti komputer atau sistem teknologi perusahaan sering bermasalah.	30	20	10	67%	33%
2	Fasilitas kerja seperti internet, akses <i>WhatsApp Omni</i> , atau alat bantu <i>hotline</i> belum memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	30	18	12	60%	40%
3	Ruang istirahat dan pantry yang tersedia belum cukup memadai untuk digunakan oleh seluruh karyawan.	30	21	9	70%	30%
4	Kurangnya fasilitas kerja membuat saya sulit bekerja secara maksimal dan menurunkan semangat kerja.	30	23	7	77%	23%
Jumlah rata-rata					68%	32%

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel di atas, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar karyawan merasakan kurangnya fasilitas kerja yang memadai. Sebanyak 67% responden menyatakan sering mengalami kendala pada perangkat kerja seperti komputer dan sistem teknologi perusahaan. Sebanyak 60% menyatakan fasilitas pendukung seperti internet, akses

WhatsApp Omni, dan alat bantu *hotline* belum optimal. Selain itu, 70% responden menilai ruang istirahat dan pantry yang tersedia belum memadai, serta 77% menyatakan kurangnya fasilitas kerja berdampak pada menurunnya semangat kerja. Secara keseluruhan, rata-rata 68% responden menyetujui pernyataan-pernyataan yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja di perusahaan masih perlu ditingkatkan untuk menunjang produktivitas karyawan

Tabel 1.3
Data Pra Survei Stres Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Pendapat Responden		Persentase	
			Setuju	Tidak Setuju		
1	Saya merasa hubungan antara atasan dan karyawan di tempat kerja kurang harmonis.	30	22	8	73%	27%
2	Saya merasa beban kerja yang tinggi dan target yang terus meningkat setiap bulannya membuat saya mudah mengalami stres dalam bekerja.	30	21	9	70%	30%
3	Kurangnya komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan membuat pekerjaan terasa lebih berat.	30	24	6	80%	20%
4	Tekanan dari atasan membuat saya merasa stres dalam bekerja.	30	26	4	87%	13%
Jumlah rata-rata					78%	23%

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel di atas diperoleh gambaran bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya permasalahan dalam hubungan kerja dan tekanan dari atasan di tempat kerja. Sebanyak 73% responden menyatakan bahwa hubungan antara atasan dan karyawan kurang harmonis. Selain itu, 70% responden merasa beban kerja yang tinggi dan target yang terus meningkat setiap bulannya. Sebanyak 80% responden menilai kurangnya komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan membuat pekerjaan terasa lebih berat, dan 87% responden mengaku tekanan dari atasan membuat mereka merasa stres dalam bekerja. Secara keseluruhan, rata-rata 78% responden menyetujui pernyataan-pernyataan yang menunjukkan bahwa kondisi hubungan kerja dan komunikasi di perusahaan masih perlu diperbaiki untuk mengurangi stres kerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis

KAJIAN TEORI

Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti, fasilitas kerja adalah semua bentuk perlengkapan dan alat yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sedarmayanti, 2019: 190). Hadi (2021) mendefinisikan fasilitas secara luas sebagai segala hal, termasuk benda atau uang, yang bertujuan memudahkan dan melancarkan suatu usaha; ketersediaan fasilitas ini sangat memengaruhi kelancaran proses dalam sebuah perusahaan. Dalam konteks yang lebih spesifik, Nurhadian (2019) menyebut fasilitas kerja sebagai alat yang mempermudah karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, Sirait et al. (2022) memberikan definisi teknis sederhana bahwa fasilitas kerja adalah sarana fisik untuk mengolah *input* menjadi *output* yang diinginkan.

Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap ancaman dalam lingkungan kerja (Yusuf, 2020). Lingkungan kerja itu sendiri sering kali berisi situasi-situasi pemicu tekanan yang bersifat individual, yang dapat menghasilkan perubahan emosional, perseptual, perilaku, dan fisiologis pada seseorang. Wibowo dan Iswanto (2021) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif seseorang yang timbul akibat adanya stimulus yang membebani individu tersebut secara psikologis maupun fisik secara berlebihan. Menurut Fahmi (2016) yang dikutip oleh Safitri dan Gilang (2020), stres merupakan keadaan ketika seseorang merasa tertekan pada diri dan jiwanya karena berada di luar batas kemampuannya. Apabila hal tersebut tidak ditangani dengan solusi, maka akan berdampak pada kesehatan. Ilmiyah & Anshori (2025) menyajikan (memaparkan) pandangan mengenai stres. Mereka mendefinisikannya sebagai sebuah kondisi yang ditandai

ketegangan psikologis yang dirasakan oleh seseorang. Ketegangan ini muncul saat individu tersebut dihadapkan pada situasi (kondisi tertentu) yang mereka anggap (merasa) melampaui (melebihi) kemampuan, kapasitas, dan sumber daya yang dimilikinya

Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki beragam definisi. Azizah (2021) mendefinisikannya sebagai sebuah konsep universal terkait proses produksi dan peningkatan hasil maksimal (barang/jasa) dengan cara mengefisienkan sumber daya yang ada. Pandangan berbeda datang dari Sutrisno (dalam Ullhaq Asshidiqi, 2019), yang melihat produktivitas kerja lebih sebagai sikap mental. Sikap ini selalu berupaya (mencari) perbaikan atas apa yang telah ada, didasari keyakinan bahwa pekerjaan hari ini dapat dilakukan lebih baik dari kemarin, dan besok lebih baik dari hari ini

METODE PENELITIAN

Abubakar Rifa'i (2021: 2) menjelaskan metode penelitian sebagai upaya untuk mengumpulkan data kemudian mengolahnya sehingga menghasilkan data yang dapat memecahkan masalah penelitian guna memperoleh pengetahuan yang berguna dan bermanfaat bagi kehidupan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif yaitu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh atau hubungan timbal balik antar variabel penelitian (Sugiyono, 2013: 8). Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara fasilitas kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. BFI Finance Tbk, Cisauk Tangerang

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar objek yang diteliti berdasarkan angka yang didapatkan, serta menarik kesimpulan mengenai pengaruh yang terjadi antar objek yang diteliti berdasarkan fenomena yang ada. Metode dan penekatan model ini tepat digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh antara fasilitas kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. BFI Finance Tbk, Cisauk Tangerang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Fasilitas Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya sering mengalami kendala karena perangkat kerja seperti komputer atau sistem teknologi perusahaan sering bermasalah.	0.686	0.254	Valid
2	Fasilitas kerja seperti internet, akses komunikasi, atau alat bantu kerja belum memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	0.614	0.254	Valid
3	Kurangnya fasilitas kerja membuat saya sulit bekerja secara maksimal dan menurunkan semangat kerja.	0.468	0.254	Valid
4	Ruang istirahat dan pantry yang tersedia belum cukup memadai untuk digunakan oleh seluruh karyawan.	0.617	0.254	Valid
5	Atasan atau pimpinan kurang menyediakan dukungan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan.	0.553	0.254	Valid
6	Saya sering merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena keterbatasan fasilitas kerja.	0.649	0.254	Valid
7	Perusahaan sering menerapkan jam kerja di luar jam kerja normal atau lembur karena keterbatasan alat kerja.	0.286	0.254	Valid
8	Saya merasa terlalu banyak target atau tuntutan kerja yang tidak realistis akibat fasilitas kerja yang kurang.	0.485	0.254	Valid
9	Perusahaan tidak menyediakan program pelatihan untuk mendukung penggunaan fasilitas kerja.	0.407	0.254	Valid
10	Perusahaan tidak memberikan kesempatan yang adil dalam menggunakan fasilitas kerja.	0.465	0.254	Valid

Sumber: SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel) pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Fasilitas Kerja (X_1) dinyatakan valid

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X_2)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa beban kerja yang tinggi dan target yang terus meningkat setiap bulannya membuat saya mudah mengalami stres dalam bekerja.	0.789	0.254	Valid
2	Tugas yang diberikan kepada saya sering melebihi kemampuan dan kapasitas kerja saya.	0.753	0.254	Valid
3	Pekerjaan yang saya terima sering terlalu banyak tanpa dukungan yang memadai dari rekan kerja atau atasan.	0.825	0.254	Valid
4	Saya merasa pekerjaan saya terlalu menuntut energi dan waktu yang berlebihan	0.845	0.254	Valid
5	Saya sering menerima perintah yang saling bertentangan dari atasan yang berbeda.	0.772	0.254	Valid
6	Tekanan dari atasan membuat saya merasa stres dalam bekerja.	0.670	0.254	Valid
7	Kurangnya komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan membuat pekerjaan terasa lebih berat.	0.765	0.254	Valid
8	Saya merasa sulit menentukan prioritas kerja karena tugas yang diberikan tidak memiliki batasan yang jelas.	0.366	0.254	Valid
9	Saya tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari posisi saya saat ini.	0.535	0.254	Valid
10	Saya merasa bingung karena tanggung jawab saya tidak jelas antara satu bagian dengan bagian lain.	0.596	0.254	Valid

Sumber : SPSS versi 26, 2025

Kesepuluh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Stres Kerja (X_2) dinyatakan valid. Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil pengujian (Tabel 4.10), yang menunjukkan bahwa nilai r hitung melampaui (lebih besar dari) r tabel (r hitung $>$ r tabel) pada tingkat signifikansi 0,05

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Penyelesaian target kerja yang telah ditetapkan setiap harinya merupakan hal yang jarang mampu saya capai.	0.682	0.254	Valid
2	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sering kali lebih sedikit dibanding rekan kerja lainnya.	0.791	0.254	Valid
3	Saya sering tidak mencapai standar output kerja yang diharapkan perusahaan.	0.857	0.254	Valid
4	Hasil pekerjaan saya sering perlu diperbaiki karena kurang teliti.	0.807	0.254	Valid
5	Saya kurang memperhatikan ketepatan dan kerapian dalam menyelesaikan tugas.	0.811	0.254	Valid
6	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sering tidak sesuai dengan harapan atasan.	0.872	0.254	Valid
7	Saya sering menyelesaikan pekerjaan melewati batas waktu yang telah ditentukan.	0.783	0.254	Valid
8	Saya kesulitan mengatur waktu kerja sehingga banyak tugas yang tertunda.	0.809	0.254	Valid
9	Saya sering datang terlambat ke tempat kerja tanpa alasan yang jelas.	0.717	0.254	Valid
10	Saya terkadang meninggalkan pekerjaan tanpa izin atau pemberitahuan kepada atasan.	0.620	0.254	Valid

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Produktivitas Karyawan (Y) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Fasilitas Kerja	,902	,600	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja	,881	,600	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Karyawan	,928	,600	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (0,902), Stres Kerja (0,881), dan Produktivitas Karyawan (0,928) semuanya memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari standar 0,600. Oleh karena itu, ketiga instrumen variabel tersebut dinyatakan handal (reliabel) dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,89646496
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,067
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Data dalam penelitian ini dapat disimpulkan berdistribusi normal. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov (merujuk pada Tabel 4.12), yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut secara jelas lebih besar dari batas kritis 0,05

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.204	4.576		2.230	.030		
	X1	.255	.111	.265	2.299	.025	.919	1.088
	X2	.426	.119	.412	3.566	<.001	.919	1.088

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk Fasilitas Kerja dan Stres Kerja adalah 0,919 (lebih besar dari 0,10), dan nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1,088 (lebih kecil dari 10). Karena semua nilai telah memenuhi prasyarat (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas dalam model regresi ini

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 12
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson (DW)

Model	Model Summary ^a				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.550 ^a	.302	.278	4.982	2.062

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model regresi ini dinyatakan (atau: disimpulkan) bebas dari autokorelasi. Kesimpulan ini diambil karena nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh (merujuk pada tabel di atas) adalah sebesar 2,062. Nilai tersebut terletak dalam interval yang diterima, yaitu 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.680	2.916		2.633	.011		
	X1	-.045	.071	-.085	-.629	.532	.919	1.088
	X2	-.079	.076	-.141	-1.041	.302	.919	1.088

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil pengujian Uji Glejser pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Fasilitas Kerja (0,532) dan Stres Kerja (0,302) keduanya melebihi 0,05. Karena nilai Sig. > 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya

Uji Regresi Linear

Tabel 4. 16
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Fasilitas Kerja (X₁)
dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	10.204	4.576		2.230	.030
	Fasilitas Kerja	.255	.111	.265	2.299	.025
	Stres Kerja	.426	.119	.412	3.566	.001

a. Dependent Variable: Y

1. Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan berada pada nilai 11,204 poin dalam kondisi di mana variabel Fasilitas Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) bernilai nol (tidak dipertimbangkan). Angka 11,204 ini adalah nilai konstanta dari persamaan tersebut
2. Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X₁) sebesar 0,255 menunjukkan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja tetap, maka setiap peningkatan 1 unit pada Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,255 poin. Dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka pengaruhnya signifikan secara statistik
3. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 0,426 menunjukkan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja tetap, maka setiap peningkatan 1 unit pada Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,426 poin. Dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka pengaruhnya juga signifikan secara statistik

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Fasilitas Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.278	4.98163

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Stres Kerja

Hubungan antara kedua variabel dapat diinterpretasikan sebagai "Cukup kuat". Kesimpulan ini ditarik berdasarkan nilai koefisien korelasi (merujuk Tabel 4.20) yang diperoleh sebesar 0,550. Angka tersebut diketahui berada dalam rentang (interval) 0,400–0,599

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Fasilitas Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.278	4.98163

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Variabel Fasilitas Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) ditemukan berpengaruh (berkontribusi) sebesar 30,2% terhadap Produktivitas Karyawan. Adapun sisanya, yakni sebesar 69,8% (100% - 30,2%), dijelaskan (dipengaruhi) oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Angka 30,2% ini diperoleh dari nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,302 (merujuk pada Tabel 4.23).

Uji Hipotesis

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Fasilitas Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.111	4.204		<.001
	Fasilitas Kerja	.368	.117	.383	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai **t_{hitung} > 3,154**, sedangkan nilai **t_{tabel}** pada taraf signifikansi 5% dengan **jumlah responden 60** (df = 60 – 2 = 58) adalah **1,671**. Karena **t_{hitung} > t_{tabel} (3,154 > 1,671)** dan nilai **Sig. (p-value) < 0,05 (0,003 < 0,05)**, maka **H₀ ditolak dan H_a diterima**

Tabel 4. 25
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Stres Kerja (X₂)
Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.896	3.658		4.619	<.001
	Stres Kerja	.504	.119	.487	4.250	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai **t_{hitung} > 4.250**, sedangkan nilai **t_{tabel}** pada taraf signifikansi 5% dengan **jumlah responden 60** ($df = 60 - 2 = 58$) adalah **1,671**. Karena **t_{hitung} > t_{tabel} (4,250 > 1,671)** dan nilai **Sig. (p-value) < 0,05 (0,001 < 0,05)**, maka **H₀ ditolak dan H_a diterima**

Tabel 4. 26
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan
Variabel Fasilitas Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap
Produktivitas karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612.437	2	306.218	12.339	<.001 ^b
	Residual	1414.547	57	24.817		
	Total	2026.983	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.30, kriteria untuk menerima H_{a3} telah terpenuhi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} (12,339) yang melebihi F_{tabel} (3,160), serta diperkuat oleh nilai signifikansi (p value) sebesar 0,001 yang lebih rendah dari 0,05. Dengan ditolaknya H₀₃, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari Fasilitas Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT BFI Finance TBK.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Fasilitas Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontribusi (koefisien determinasi) dari Fasilitas Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) ditemukan hanya sebesar 14,6%, dengan 85,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Meskipun kontribusinya tergolong rendah (koefisien korelasi 0,383), analisis data menunjukkan bahwa pengaruh ini tetap terbukti signifikan secara statistik. Hal ini didasarkan pada uji hipotesis (uji t) di mana nilai t_{hitung} (3,154) > t_{tabel} (1,671) dengan signifikansi 0,003 (< 0,05), sehingga H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 19,111 + 0,368 X_1$.
2. Pengaruh Stres Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) juga terbukti signifikan secara statistik. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} (4,250) > t_{tabel} (1,671) dengan signifikansi 0,001 (< 0,05), yang berarti H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Tingkat hubungan (korelasi) kedua variabel ini tergolong "cukup kuat" (0,482). Adapun kontribusinya (determinasi) adalah sebesar 23,7%, dengan 76,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 16,896 + 0,504 X_2$
3. Secara simultan (bersama-sama), Fasilitas Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} (12,239) > F_{tabel} (3,160) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H₀ ditolak

dan H3 diterima. Tingkat hubungan (korelasi) simultan ini tergolong "kuat" (0,550), dengan kontribusi (determinasi) sebesar 30,2% (69,8% sisanya oleh faktor lain). Persamaan regresi ganda $Y = 10,204 + 0,255X_1 + 0,426X_2$ menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Suka Press UIN Sunan Kalijaga.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Akbar, Z. I. D., & 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. <https://doi.org/10.52072/arti.v19i1.753>
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.
- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 107-126.
- Angreani, N., Dammar, B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 150-174. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Apriani, S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII Pada Mata Pelajaran Alqur'an Hadits Di Mts Pancasila Kota Bengkulu (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Aprilianti, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(4), 205-219. <https://doi.org/10.61404/jimi.v2i4.330>
- Arpelina, R. T., & Albanna, F. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Airport Operation Lanside and Terminal Service (AOLT) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. *Indonesian Journal of Aviation Science and Engineering*, 1(1), 8-8. <https://doi.org/10.47134/pjase.v1i1.2285>
- Asshidiqi, U., & Triyonowati, T. (2018). Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sukses Selamat Barokah. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(10).