

## **Pengaruh Fasilitas Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT IDT Trans Agency Cabang Satui**

**Faisol Ahmad Fauzi<sup>1\*</sup>, Agus Leonard Togatorop<sup>2</sup>, Taruga Runadi<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Jalan Singosari 2A, Semarang 50242, Indonesia

\*Corresponding Author. E-mail : [faisolfauzi57@gmail.com](mailto:faisolfauzi57@gmail.com).

### **Abstrak**

Industri keagenan kapal memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional pelayaran dan perdagangan maritime di Indonesia. PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satui sebagai perusahaan yang bergerak dalam layanan keagenan kapal menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu isu yang diidentifikasi adalah keterbatasan fasilitas kerja dan tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang dapat berdampak negative terhadap produktivitas dan kualitas layanan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana fasilitas kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner tertutup dan observasi lapangan terhadap 38 karyawan di tiga divisi: agen on board, agen cheking, agen clearance in/out. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian validitas, reliabilitas uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 89,1%. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan fasilitas kerja serta pengelolaan stres kerja yang baik dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Fasilitas kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The ship agency industry has an important role in supporting the smooth operation of shipping and maritime trade in Indonesia. PT IDT TRANS AGENCY Satui Branch as a company engaged in ship repair services faces challenges in maintaining and improving employee performance. One of the issues identified is limited work facilities and high levels of work stress felt by employees, which can have a negative impact on productivity and service quality. Therefore, this research was conducted to examine the extent to which work facilities and work stress influence employee performance. This research uses quantitative methods with data collection techniques in the form of closed questionnaires and field observations of 38 employees in three divisions: agents on board, agent smoke agent clearance in/out. The data analysis technique used is multiple linear regression with validity testing, t-test reliability, F test, and coefficient of determination. The research results show that work facilities have a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a positive and significant effect.*

*Simultaneously, both variables influence employee performance with a determination value of 89.1%. The conclusion of this research confirms that improving work facilities and good management of work stress can significantly improve employee performance*

**Keywords:** *Work facilities, work stress, and employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Kegiatan pengangkutan penumpang, barang, atau hewan melalui perairan seperti laut, sungai, danau, yang ada di dalam negeri atau luar negeri merupakan satu bagian dari upaya mendukung Indonesia di sektor maritim (Purnomo et al., 2022). Pengangkutan ini memanfaatkan transportasi laut, di mana kapal menjadi sarana utama yang digunakan (Dekanawati et al., 2025). Kapal memainkan peran yang sangat vital dalam sistem angkutan laut. Menurut Aidina Liza & Suwandi (2023), kegiatan ekspor impor dilakukan melewati berbagai lembaga baik perusahaan swasta, pelabuhan nasional, ataupun pelabuhan lokal. Pihak tersebut tidak bisa lepas dari kegiatan ekspor impor, memastikan pelayanan pengiriman moda transportasi seperti laut, darat, udara, akan tetapi di Indonesia moda transportasi laut yang sering digunakan (Pamujiyanto et al., 2024). Hal ini terlihat dari total nilai ekspor Indonesia menurut Badan Pusat Statistika pada tahun 2022 naik 94,66% yang sebelumnya pada tahun 2021 yaitu 90,06% (Arianti et al., 2024). Hal tersebut disebabkan karena kapal menyimpan kapasitas angkut yang lebih besar dibandingkan alat transportasi lainnya, sehingga menjadi pilihan utama dalam pengiriman barang dalam jumlah besar (Pamujiyanto et al., 2024). Sebagai contoh, pengangkutan minyak jika dilakukan dengan truk tangki akan memerlukan banyak kendaraan dan tenaga kerja. Dengan kapasitas besar, transportasi laut terbukti lebih efisien dalam aspek waktu, penggunaan tenaga kerja, serta pengeluaran biaya. Kapal juga merupakan moda yang paling tepat untuk pengangkutan barang ke pulau ataupun negara.

Menurut Nawir Muhammad et al., (2024), peningkatan produktivitas sumber daya manusia di industri maritim meliputi keterampilan dan pengetahuan bertujuan untuk dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh sektor maritim memerlukan SDM yang terampil dan berkualitas agar potensi tersebut dapat dimaksimalkan. Selain itu, perkembangan teknologi, seperti otomatisasi dan digitalisasi, menuntut peningkatan keterampilan teknis bagi pekerja untuk mengoperasikan dan memelihara sistem baru. Menurut Hendrawan Andi, (2020), Kesehatan dan keselamatan kerja juga menjadi perhatian utama seperti kesejahteraan badan, jiwa, sosial mengingat risiko tinggi yang dihadapi di lapangan dan menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan, sehingga pelatihan terkait kesehatan dan keselamatan sangat diperlukan. Kepatuhan terhadap peraturan dan standar internasional, seperti yang ditetapkan oleh IMO, semakin mendesak kebutuhan akan tenaga kerja yang terlatih dan bersertifikat

Menurut Jufrizen & Hadi Fadilla Puspita (2021), salah satu masalah yang dihadapi di tempat kerja yaitu fasilitas dan akomodasi yang tidak memadai. Hal ini membuat karyawan kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dengan maksimal dan

akan berpengaruh terhadap hasil kerja maupun kondisi emosi karyawan. Emosi dalam pekerjaan adalah suatu hal wajar dalam suatu pekerjaan, karena disebabkan oleh beberapa faktor jam dan waktu kerja yang tidak relevan, beban kerja yang terlalu tinggi serta kualitas SDM tidak merata. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan (Santoso Yang Marcella Devina & Rijanti Tristiana, 2022).

Selain itu, peningkatan kinerja SDM juga sejalan dengan upaya untuk menciptakan industri maritim yang berkelanjutan dan ramah lingkungan (Suganjar et al., 2023). Semua faktor ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja SDM di sektor maritim sangat vital untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan industri di masa depan. PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satui merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keagenan lokal maupun luar negeri. Suatu perusahaan pelayanan keagenan yang baik akan memperhatikan segi kualitas dalam industri keagenan tentunya terdapat di nilai sumber daya manusia. Popularitas dan nilai baik perusahaan tergantung pada tenaga kerja dari perusahaan tersebut. Dengan demikian, kualitas dan kontribusi sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menunjang kinerja perusahaan. Dengan banyaknya daya saing di industri keagenan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional untuk berkompetensi di industri keagenan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian adalah upaya untuk mendapatkan data atau informasi yang bermanfaat, baik untuk memahami sesuatu, menyelesaikan masalah, maupun mengembangkan ilmu pengetahuan (Agung Anak Agung Putu & Yuesti Anik, 2017). Sejalan dengan permasalahan penelitian dan tujuan yang sudah ditentukan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan pendekatan ilmiah sistematis guna menganalisa komponen-komponen dan peristiwa, serta hubungan sebab-akibat di antara keduanya. Penelitian kuantitatif memanfaatkan statistik untuk mengumpulkan data dari hasil studi yang dilakukan (Rustamana Agus et al., 2024). Pendekatan penelitian kuantitatif berorientasi pada penilaian serta Analisa kaitannya antara sebab-akibat antar variabel dan dianggap sebagai penyelidikan yang objektif sehingga para peneliti berusaha untuk meminimalkan pengaruh nilai-nilai dalam analisis masalah (Priadana Sidik & Sunarsi Denok, 2021). Menurut Sugiyono (2013), teknik sampling ada dua yakni *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Kajian ini menerapkan teknik *nonprobability sampling*, yang berarti tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini mencakup sampling *sistematis*, *aksidental*, *jenuh*, *snowball*, dan *purposive*.

Populasi merupakan kumpulan data dalam suatu penelitian yang memiliki jumlah yang besar dan luas (Darmawan Deni, 2013). Sampel ialah sebagian dari populasi yang mempunyai ciri khas serupa dengan objek yang dijadikan sumber data dalam penelitian (Razali Geofakta et al., 2023). Kajian ini memfungsikan metode sampling jenuh, seluruh individu dalam populasi menjadi responden (Sugiyono, 2013). Dengan menggunakan sampling jenuh hasil yang akan diperoleh cenderung lebih akurat karena sampel diambil dari populasi 38 karyawan PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satui. Sampel pada penelitian ini menggunakan strata

pendidikan karyawan untuk mengetahui kinerja dan pola pikir pada suatu masalah. Berikut tabel strata pendidikan di PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satui.

Tabel 1. Strata Pendidikan Karyawan

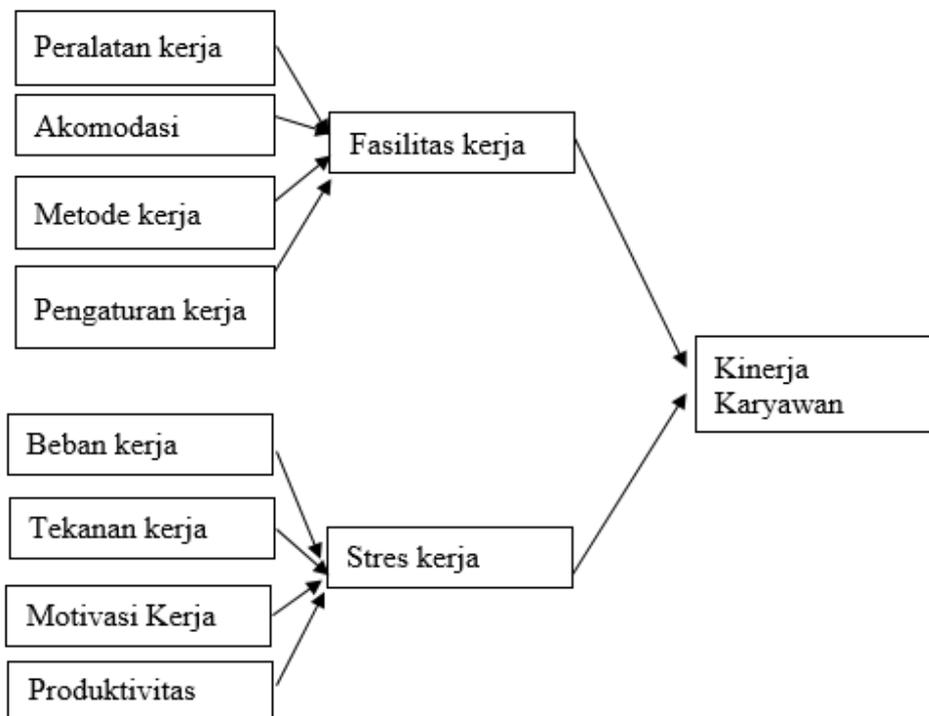
No.	Pendidikan	Jumlah
1.	S1	20
2.	SMA	17
3.	SMP	1

Sumber: Data primer diolah, 2025

Metode observasi lapangan dan angket (kuesioner) dipergunakan untuk teknik pengolahan data penelitian ini. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan pada responden. Pendistribusian kuesioner yang digunakan oleh peneliti melalui google form yang telah dipersiapkan. Data yang terkumpul dipergunakan untuk memperoleh informasi dampak sarana kerja dan stres kerja kepada performa keagenan kapal.

Menurut Sarwono Aris Eddy & Handayani Asih (2021), kuesioner adalah pertanyaan yang disusun secara teliti sehingga responden dapat memberikan tanggapan terhadap pertanyaan tersebut. Kuesioner terdapat dua variabel independen, yakni fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), dan variabel dependen kinerja keagenan ( $Y$ ). Variabel independen yakni variabel yang berpotensi untuk memberi pengaruh variabel dependen (terikat). Variabel dependen pada permasalahan ini yakni kinerja keagenan yang dipengaruhi oleh kedua variabel independen (bebas).

Dari beberapa variabel diatas peneliti mendapatkan indikator sebagai berikut:



Penyatuan informasi yang diimplementasikan dalam kajian ini ialah kuesioner tertutup, di mana peneliti telah menyusun daftar pertanyaan dan jawaban untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner. Kuesioner ini mencakup pertanyaan tentang fasilitas kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan di PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satu. Penilaian hasil kuesioner mengaplikasikan skala *Likert*, yang berfungsi guna mengukur persepsi, sikap, dan pendapat responden terhadap fenomena yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Skala *likert*

No.	Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju / Sangat sesuai	5
2.	Setuju / Sesuai	4
3.	Ragu-ragu / Netral	3
4.	Tidak Setuju / Tidak sesuai	2
5.	Sangat Tidak Setuju / Sangat tidak sesuai	1

Sumber: (Amelia Dahlia et al., 2023)

Dalam penyebaran kuesioner peneliti memberikan kepada 38 karyawan agen *onboard*, agen *cheking*, agen *clearance in/out* yang berada di PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satu.

Analisis data yaitu tahapan mengolah serta mengevaluasi data yang terkumpul dari berbagai sumber atau responden (Dekanawati et al., 2023). Kegiatan ini mencakup pembagian dokumen berlandaskan variabel dan jenis responden, menyusun dokumen dalam bentuk tabel, menampilkan data untuk setiap variabel yang teliti, menghitung data guna menjawab pernyataan penelitian, dan menilai hipotesis yang sudah dirumuskan (Sugiyono, 2013) :

#### 1. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara dua variabel, serta seberapa kuat hubungan tersebut. Uji ini digunakan membantu menyederhanakan data agar kita bisa melihat pola atau kecenderungan umum. Maka dari itu kita bisa melakukan analisis lanjutan. Beberapa jenis korelasi yang sering digunakan adalah *korelasi pearson*, *spearman*, dan *kendall's Tau*. Berikut tabel kriteria uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Niai Korelasi

No	Nilai korelasi	Tingkat korelasi
1.	0,00-0,199	Sangat lemah
2.	0,20-0,399	Lemah
3.	0,40-0,599	Cukup
4.	0,60-0,799	kuat
5.	0,80-1,00	Sangat kuat

Data: Penulis, 2025

## 2. Analisis regresi linear berganda

Analisa regresi ialah sebuah teknik yang diperuntukkan guna menilai serta mengevaluasi kaitan antara satu variabel ataupun lebih (Astriawati, 2016). Dengan teknik ini dapat melihat bagaimana perubahan pada variabel independen berpengaruh kepada variabel dependen. Metode ini diperuntukkan guna mengidentifikasi pola atau menilai hubungan sebab-akibat.

Penelitian ini mengimplementasikan regresi linear berganda guna melakukan uji korelasi antar variabel. Menurut Andi, (2017) teknik regresi linear berganda ialah Teknik diperuntukkan guna memahami kaitan anatar sejumlah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan satu variabel dependen ( $Y$ ), teknik ini menjelaskan bagaimana variabel-variabel independen yang menjadi faktor penyebab tertentu dan mempengaruhi terhadap perubahan pada variabel dependen. Dalam regresi linear berganda diasumsikan berbentuk linear untuk mengukur pengaruh masing-masing faktor dan mengidentifikasi pola dalam data yang melibatkan banyak variabel. Berikut rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$B_1, B_2$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Fasilitas kerja

$X_2$  : Stres Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh fasilitas kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satui memilih teknik pengambilan data dengan menggunakan pernyataan yang dibagi ke responden untuk mendapatkan data serta informasi menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti yang di berikan pada responden yang berjumlah 38 sebagai karyawan agen *on board*, agen *cheking*, agen *clearance out/in* yang berkerja di PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satui menggunakan *google form*.

Penelitian ini berfokus pada karyawan agen *on board*, agen *cheking*, agen *clearance out/in* dan dilaksanakan selama 6 bulan, dari agustus 2023 hingga januari 2024. Teknik sampling jenuh digunakan pada penelitian ini dengan memberikan semua populasi berjumlah 38 untuk dijadikan sampel berjumlah 38 responden. Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen mencakup ( $X_1$ ) fasilitas kerja ( $X_2$ ) stres kerja. Sementara variabel dependen di penelitian ini ( $Y$ ) kinerja karyawan.

### 1. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah salah satu langkah awal dalam analisis data untuk mengetahui hubungan dasar antar variabel sebelum melakukan penelitian seperti uji sebab akibat atau uji regresi. Korelasi hanya menunjukkan adanya pola hubungan. Uji korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, dan menyederhanakan data untuk melihat pola secara umum. Kemudian bisa menjadi dasar analisis lebih lanjut. Berikut ringkasan hasil uji korelasi.

Tabel 4. Uji Korelasi

Correlations		Stres Kerja (X2)	Fasilitas Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.840**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
Fasilitas Kerja (X1)	Pearson Correlation	.840**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.869**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Dari hasil tabel 4., uji korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 terhadap Y adalah positif yang kuat sebesar 0,930 dan signifikan sedangkan variabel X2 terhadap Y secara negatif sebesar 0,869. Artinya semakin optimal kebutuhan fasilitas kerja semakin tinggi efisiensi pada kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka produktivitas kinerja karyawan semakin meningkat.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan guna melihat tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas(X) kepada variabel (Y) dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients		Coefficients		Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.114	1.959		3.632	.001		
	Fasilitas Kerja (X1)	.646	.098	.681	6.620	.000	.295	3.394
	Stres Kerja (X2)	.184	.064	.297	2.884	.007	.295	3.394

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Dilandaskan oleh hasil uji regresi linier berganda, diperoleh model yang menggambarkan dampak regresi fasilitas kerja dan stres kerja kepada kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,114 + 0,646X_1 + 0,184X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi variabel X  
 X<sub>1</sub> = Fasilitas kerja  
 X<sub>2</sub> = Stres kerja

persamaan linier tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut.

- Nilai konstanta 7,114 adalah kondisi saat variabel kinerja karyawan belum diberi pengaruh oleh variabel yang lain. Apabila variabel bebas tidak tersedia dapat dikatakan variabel kinerja karyawan tidak adanya pembaharuan.
- Koefisien regresi pengaruh variabel kondisi fasilitas kerja kepada kinerja karyawan yang memiliki nilai positif yaitu 0,646 artinya bahwa variabel fasilitas kerja memberi pengaruh positif kepada kinerja karyawan, pada naik 1 satuan variabel fasilitas kerja akan meningkatkan variabel kinerja senilai 0,646.
- Koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bernilai negatif, yaitu 0,184. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan 1 satuan stres kerja akan mengurangi kinerja karyawan dengan nilai 0,184

Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan terkait dengan variabel yang dijelaskan, maka hasil pembahasan penelitian ini seperti dibawah ini, yakni:

1. Pengaruh fasilitas kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji regresi diketahui hasil koefisien regresi pengaruh X<sub>1</sub> adalah 0,646, artinya variabel fasilitas kerja berdampak secara positif kepada kinerja karyawan. Kenaikan satu satuan pada fasilitas kerja diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,646 satuan (64,6%), dengan catatan variabel lain tidak berubah. Artinya, fasilitas kerja memberi dampak signifikan kepada kinerja karyawan sebesar 64,6%.

Merujuk pada hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung dengan nilai 6,620 lebih tinggi dari nilai t tabel dengan nilai 2,030, serta nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil kajian ini memperlihatkan bahwa fasilitas karyawan secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga memudahkan karyawan dalam efektifitas dan efisiensi kerja di PT IDT TRANS AGENCY Cabang Satui

2. Pengaruh stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Didasari oleh hasil regresi, didapati nilai koefisiensi regresi untuk pengaruh X<sub>2</sub> adalah 0,184 yang memperlihatkan yakni variabel stres kerja memberi dampak positif kepada kinerja karyawan. Tiap kenaikan satu satuan terhadap variabel stres kerja menyebabkan turunnya kinerja karyawan dengan nilai 0,184 satuan atau 18,4%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Mengacu pada hasil uji t parsial, terlihat bahwa nilai t hitung 2,884 lebih tinggi secara absolut dibandingkan nilai t tabel (2,030), dengan nilai signifikansi

di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan stres kerja memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H2 yang mengungkapkan bahwa stres kerja memberi dampak terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  
 Didasari oleh hasil uji koefisien determinasi yang terdapat pada tabel 4.14 ditemukan bahwa variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai dampak signifikan kepada kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R_{\text{square}}$ ) 0,891 menunjukkan bahwa variabel ( $X_1$ ) fasilitas kerja dan ( $X_2$ ) stres kerja kepada kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat menjelaskan 89,1%. Hasil dari nilai  $R_{\text{square}} > 0,05$  memiliki hubungan linier positif.

## SIMPULAN

Berlandaskan hasil pembahasan dan analisis yang sudah diimplementasikan terkait pengaruh fasilitas kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka bisa ditarik simpulan bahwa hasil analisis regresi memperlihatkan fasilitas kerja mendapati koefisien positif dengan nilai 0,646, yang artinya adanya dampak positif sebesar 0,646 kepada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dalam indikator peralatan kerja memiliki nilai Rhitung 0,868 memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan efektivitas kerja para karyawan. Hasil koefisien regresi memperlihatkan bahwa stres kerja mendapati nilai negatif dengan nilai 0,184. Hal ini menandakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,184 kepada kinerja karyawan. Sehingga dalam indikator tekanan kerja memiliki nilai Rhitung 0,933 dengan kata lain semakin tinggi tingkat stres kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dari hasil koefisien determinasi yaitu nilai  $R_{\text{square}}$  0,891 yang berarti 89,1%, hasil tersebut bisa mendeskripsikan bahwa variabel fasilitas kerja dan stres kerja dapat menguraikan variabel kinerja karyawan senilai 89,1%. Sementara itu, sebesar 10,9% sisanya diberi pengaruh oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa moda transportasi dalam fasilitas kerja dan pengelolaan beban kerja yang sesuai dalam stres kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Anak Agung Putu, & Yuesti Anik. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta : Abpublisher.
- Aidina Liza, & Suwandi. (2023). Analisis Proses Pengiriman Barang Ekspor Melalui Transportasi Laut. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 01(03).
- Amelia Dahlia, Setiaji Bambang, Jarkawi, & Primadewi Kadek. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Andi. (2017). *Ragam Model Penelitian & Pengolahan Dengan Spss*.
- Arianti, F., Ratnasari, A. E., Putri, L. A., Kurnianingsih, D., Lestari, P. P., Husaini, S., & Utami, R. B. (2024). Analisis Proses Pengiriman Barang Melalui Transportasi Laut Pada Perusahaan Eksportir. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 10(2),

402–408.

- Astriawati, N. (2016). Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Menentukan Pengaruh Pelayanan Pendidikan Terhadap Efektifitas Belajar Taruna Di Akademi Maritim Yogyakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 14(23), 22–37.
- Darmawan Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rosda.
- Dekanawati, V., Astriawati, N., Pertiwi, Y., & Kusuma, A. C. (2025). Konektivitas Transportasi Laut Dan Karier Maritim: Edu Expo Dan Pengenalan Kampus Maritim. *Journal Of Transportation Society Empowerment*, 3(1), 8–15.
- Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(2), 159–176.
- Hendrawan, A. (2020). Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Atas Kapal. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(1), 1–10.
- Jufrizen, & Hadi Fadilla Puspita. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja D An Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Nawir Muhammad, Yuniar Jusfira, Nur Dahniar, & Wijaya Agung Indra. (2024). Strategi Pengembangan Sdm Maritim Indonesia Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Ilmu Teknik Dan Teknologi Maritim*, 03(01).
- Pamujianto, S., Nugroho, W. D., & Riyanti, S. (2024). *Analisis Aktivitas Ekspor Kayu Lapis. 1*, 73–82.
- Priadana Sidik, & Sunarsi Denok. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan : Pascal Books.
- Purnomo, C., Dekanawati, V., Astriawati, N., Sumardi, S., & Syahputra, G. (2022). Analisis Simulasi Distribusi Logistik Menggunakan Metode Transportasi. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2), 84–90.
- Razali Geofakta, Syamil Ahmad, & Hurit Roberta Uron. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*.
- Rustamana Agus, Wahyuningsih Putri, Azka Muhammad Fikri, & Wahyu Pipit. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindorocendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Santoso Yang Marcella Devina, & Rijanti Tristiana. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sarwono Aris Eddy, & Handayani Asih. (2021). *Metode Kuantitatif*.
- Suganjar, S., Astriawati, N., Khairi, A., Dekanawati, V., & Setiyantara, Y. (2023). Analisis Pengaruh Implementasi Standard Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers (Stcw) 1978 Amendments 2010 Terhadap Kinerja Operasional. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 24(1), 39–48.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*.