

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT BATANGHARI TEMBESI JAMBI

Ryan Ansori¹, Ice Kamela²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : ryanansori1207@gmail.com , icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki misi menjaga kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang, agar dapat mewujudkan misi tersebut, pimpinan perusahaan berusaha untuk menggerakkan kesadaran sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan prestasi mereka, karena meningkatnya prestasi setiap karyawan mengisyaratkan prestasi kerja organisasi dimana individu tersebut bekerja juga meningkat [1]. Dalam beberapa tahun terakhir PT.Batanghari Tembesi Jambi dihadapkan pada masalah inkonsistensi prestasi kerja, mulai dari prestasi karyawan hingga prestasi organisasi secara keseluruhan. Menurut pimpinan PT. Batanghari Tembesi Jambi terjadinya inkonsistensi prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari berkurangnya sumber daya di bagian produksi, dikarenakan tingkat turnover karyawan cukup tinggi, Hal tersebut disebabkan karena terdapatnya beberapa orang karyawan senior yang pensiun dan mengundurkan diri, akibatnya proses produksi terkesan lambat dan tidak efektif. Sesuai dengan hasil pra survei terlihat 56,67% responden tidak merasa lebih keras dari yang seharusnya, selain itu 73,33% responden juga menolak untuk dinyatakan memiliki ketepatan yang bagus dalam melakukan pekerjaan di bagian produksi, serta 63,33% responden juga menyatakan tidak setuju untuk dinyatakan memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian wawancara yang telah dilakukan tersebut dapat disimpulkan pencapaian prestasi kerja yang dimiliki karyawan di bagian produksi PT.Batanghari Tembesi Jambi masih belum maksimal, sehingga untuk mendorong sejumlah perbaikan sangat penting bagi peneliti untuk mencoba meneliti sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan khususnya di bagian produksi di PT.Batanghari Tembesi Jambi. Prestasi kerja karyawan relatif berubah-ubah, hal tersebut disebabkan karena adanya banyak faktor yang mendorong terjadinya kondisi tersebut, diantaranya adalah *work family conflict*, komunikasi dan tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. *Work family conflict* dan stres kerja akan menjadi pemicu utama tidak optimalnya prestasi kerja karyawan, sedangkan komunikasi menjadi alat yang menciptakan koordinasi sehingga dapat mendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan, khususnya di PT.Batanghari Tembesi Jambi [2].

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan membuktikan kebenaran hipotesis, dimana tahapan pengujian dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu regresi berganda, Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Populasi merupakan kesatuan atribut yang saling bekerja sama untuk mencapai satu tujuan [3]. Pada

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT Batanghari Tembesi Jambi khususnya pada bagian produksi yaitu berjumlah 173 orang. Pada penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Dalam metode tersebut sampel dipilih berdasarkan kriteria khusus yang terdapat pada populasi. Kriteria yang digunakan meliputi:

1. Karyawan yang berkerja di PT Batanghari Tembesi yang bekerja dibagian produksi
2. Karyawan yang minimal telah bekerja di PT Batanghari Tembesi lebih kurang 3 tahun
3. Karyawan yang digunakan berstatus sebagai pegawai tetap

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka mengetahui arah dan besarnya pengaruh yang terbentuk antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maka dilakukanlah analisis regresi. Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah berganda karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13

Ringkasan Pengujian Hipotesis

Keterangan	Koefisien Regresi	Probability	Cut Off	Kesimpulan
(Constanta)	3.398	-	-	-
<i>Work family conflict</i>	-0.152	0,000	0,05	H ₁ Diterima
Komunikasi	0.154	0,001	0,05	H ₂ Diterima
Stres Kerja	-0,024	0.220	0.05	H ₃ Ditolak

Sesuai dengan ringkasan hasil pengujian hipotesis sub struktur pertama terlihat bahwa masing-masing variabel penelitian yang digunakan memiliki koefisien regresi yang dapat dibuat kedalam sebuah model persamaan regresi berganda yaitu:

$Y = 3.308 - 0.152X_1 + 0.154X_2 - 0,024X_3$
 Pada model persamaan regresi yang diperoleh nilai konstanta sebesar 3.308. Nilai koefisien tersebut

menunjukkan ketika diasumsikan tidak terjadi perubahan *work family conflict*, komunikasi dan stres kerja maka perubahan prestasi kerja karyawan di PT Batanghari Tembesi Jambi adalah sebesar konstanta yaitu 3.398. Temuan tersebut menunjukkan prestasi kerja karyawan akan semakin membaik ketika manajemen perusahaan mampu mengurangi *work family conflict*, meningkatkan komunikasi di dalam organisasi serta menurunkan stres kerja karyawan yang bekerja di dalam organisasi. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai sig 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai sig 0.000 jauh berada dibawah 0.05. Maka keputusannya adalah Ho ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai sig 0.001 jauh berada dibawah 0.05. Maka keputusannya adalah Ho ditolak dan H₂ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai sig 0.220 jauh diatas 0.05. Maka keputusannya adalah Ho diterima dan H₃ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diajukan kesimpulan penting yaitu *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi. Komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi. Sejalan dengan uraian keterbatasan penelitian, mak peneliti mengajukan beberapa saran bagi peneliti dimasa mendatang yaitu Peneliti dimasa mendatang diharapkan menambahkan beberapa variabel lainnya yang belum digunakan pada penelitian saat ini, tetapi mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa variabel yang dimaksud meliputi motivasi, kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan sebagainya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(1), 12–27. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v3i1.4179>
- [2] Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts*. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- [3] Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. John Wiley & Sons Ltd.