

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

SKRIPSI



Oleh:

RYAN ANSORI
1810011211014

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Ryan Ansori

Npm : 1810011211014

Program Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict*, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Batanghari Tembesi Jambi

Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian komprehensif pada hari **Jum'at, 14 Oktober 2023**.

Disetujui oleh,

Pembimbing

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



Ice Kamela, S.E., MM



Dr. Erni Rebrina Harahap, SE., M.Si

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

Ryan Ansori¹, Ice Kamela²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: ryanansori1207@gmail.com , icekamela@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh *work family conflict*, komunikasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Batanghari Tembesi Jambi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Batanghari Tembesi Jambi khususnya pada bagian produksi yaitu berjumlah 173 orang. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda. Data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, Komunikasi, Stres Kerja, Prestasi Kerja

**INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT, COMMUNICATION AND
WORK STRESS ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT
ON PRODUCTION SECTION EMPLOYEES
PT BATANGHARI TEMBESI JAMBI**

Ryan Ansori¹, Ice Kamela²

Department of Management, Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University

E-mail: ryanansori1207@gmail.com , icekamela@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence of the effect of work family conflict, communication and work stress on employee performance at the production division of PT Batanghari Tembesi Jambi.

The population in this study were all employees of PT Batanghari Tembesi Jambi, especially in the production section, which amounted to 173 people. The sampling technique is purposive sampling. This research uses multiple linear analysis method. The data is processed using the help of the SPSS program.

The results of the analysis show that work family conflict has a negative effect on work performance and communication has a positive effect on work performance while work stress has no effect on work performance.

Keywords: *Work Family Conflict, Communication, Job Stress, Job Performance*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
2.1 Pretasi kerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Definisi Pretasi kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Manfaat Pengukuran Prestasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 <i>Work Family Conflict</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Definisi <i>Work Family Conflict</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Tipe <i>Work Family Conflict</i>	Error! Bookmark not defined.
2.3 Komunikasi	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Definisi Komunikasi	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Jenis-Jenis Komunikasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.5 Pengembangan Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
2.5.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Prestasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.6 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.

3.4.1	Data Primer	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Data Sekunder	Error! Bookmark not defined.
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Variabel Dependen.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Variabel Independen	Error! Bookmark not defined.
3.6	Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
3.7	Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3.7.1	Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.2	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.8	Metode Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.1	Pengujian Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.8.2	Analisis Model Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.3	Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....		Error! Bookmark not defined.
4.1	Analisis Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Deskriptif Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Hasil Pengujian Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Hasil Pengujian Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Analisis Deskriptif Variabel	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.3	Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t-statistik.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2	Hasil Pengujian F-statistik	Error! Bookmark not defined.
4.3.3	Analisis Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
4.4	Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1	Pengaruh <i>Work family conflict</i> Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	Implikasi.....	Error! Bookmark not defined.
5.3	Keterbatasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.4	Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 (Fadzilah, 2016). Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi stabil atau konsisten menjadi tantangan hampir seluruh organisasi, tetapi untuk melakukan hal tersebut diperlukan proses dan cara yang tepat agar karyawan secara sukarela mau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, sehingga mendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Salah satu perusahaan terkemuka di Provinsi Jambi, yang memprioritaskan usahanya dibidang budidaya karet untuk komoditi industri adalah PT.Batanghari Tembesi Jambi. 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. Hasil ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Turnover PT. Batanghari Tembesi Jambi Tahun 2019-2021
Tahun 2019

BULAN	Jumlah	TURNOVER KARYAWAN				
	Tenaga	PHK	Resign	Pensiun	Total	Karyawan
	Kerja				Keluar	Masuk
Januari	259	1	1	1	3	0
Februari	257	1	0	1	2	0
Maret	256	1	2	1	4	2
April	256	1	1	1	3	4
Mei	257	0	0	1	1	4
Juni	258	0	4	1	5	2
Juli	260	0	0	2	2	7
Agustus	258	0	0	2	2	0
September	257	0	0	1	1	1
Oktober	256	0	1	2	3	0
Nopember	253	0	0	1	1	1
Desember	253	0	0	1	1	0
Total...	3.080	4	9	15	28	21
Rata-rata	257	0,33	0,75	1,25	2,33	1,75

Sumber: PT Batanghari Tembesi Jambi (2022)

Tahun 2020

BULAN	Jumlah	TURNOVER KARYAWAN				
	Tenaga	PHK	Resign	Pensiun	Total	Karyawan
	Kerja				Keluar	Masuk
Januari	251	0	1	2	3	0
Februari	248	1	0	1	2	0
Maret	246	1	0	1	2	0
April	243	0	0	0	0	0
Mei	243	0	0	1	1	0
Juni	243	0	0	2	2	0
Juli	241	0	0	1	1	0
Agustus	240	0	0	0	0	0
September	240	0	0	2	2	0
Oktober	238	0	0	1	1	0
Nopember	237	0	0	1	1	0
Desember	237	0	0	1	2	0
Total...	2.907	2	1	14	17	0
Rata-rata	242	0,17	0,08	1,17	1,42	0,00

Sumber: PT Batanghari Tembesi Jambi (2022)

Tahun 2021

BULAN	Jumlah	TURNOVER KARYAWAN				
	Tenaga	PHK	Resign	Pensiun	Total	Karyawan
	Kerja				Keluar	Masuk
Januari	235	0	1	2	3	0
Februari	232	2	0	0	2	2
Maret	231	0	0	1	1	1

April	230	0	0	1	1	0
Mei	229	1	0	1	2	0
Juni	229	0	0	0	0	0
Juli	230	0	0	1	1	1
Agustus	230	1	0	0	1	2
September	229	1	0	1	2	0
Oktober	226	0	0	1	1	0
Nopember	224	1	0	1	2	0
Desember	223	0	0	1	1	0
Total...	2.748	6	1	10	17	6
Rata-rata	229	0,5	0,08	0,83	1,42	0,5

Sumber: PT Batanghari Tembesi Jambi (2022)

Penurunan prestasi kerja karyawan PT. Batanghari Tembesi Jambi juga disebabkan karena terjadinya wabah pandemi Covid 19 di awal tahun 2020 hingga saat ini. Penurunan prestasi kerja karyawan di PT Batanghari Tembesi terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Evaluasi Prestasi Kerja PT Batanghari Tembesi
Tahun 2016 – 2020

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)
2017	18.000	17.763
2018	18.000	17.842
2019	18.000	17.341
2020	18.000	15.972
2021	18.000	14.538

Sumber: PT Batanghari Tembesi Jambi (2022)

Pada Tabel 1.1 terlihat dari tahun 2017 sampai dengan 2019 realisasi target produksi PT Batanghari Tembesi relatif tercapai, dimana rata-rata dalam tiga tahun tersebut realisasi produksi per tahun mencapai 98.71%, sedangkan di tahun 2020 dan 2021 target produksi yaitu 18.000 ton per tahun tidak tercapai, dimana di tahun 2020 realisasi produksi hanya sebesar 15.972 ton dan terus menurun di tahun 2021 menjadi 14.538 ton. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa di tahun 2020 sampai dengan 2021 yang lalu prestasi kerja PT. Batanghari Tembesi Jambi mengalami penurunan. Jika hal tersebut terus dibiarkan tentu akan mempengaruhi eksistensi

perusahaan, oleh sebab itu sangat penting bagi peneliti untuk mengamati sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT.Batanghari Tembesi Jambi.

Selain untuk mengetahui lebih mendalam tentang perkembangan prestasi kerja karyawan di Bagian Produksi PT.Batanghari Tembesi Jambi maka dilakukan pra survei kepada 30 orang karyawan. Pra survei dilakukan secara acak. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Untuk Mengetahui Prestasi Kerja Karyawan
Bagian Produksi PT Batanghari Tembesi Jambi

No	Pernyataan	S		TS		N
		Fi	%	Fi	%	
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata rata karyawan lain	12	40.00	18	60.00	30
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	19	63.33	11	36.67	30
3	Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	22	73.33	8	26.67	30
4	Saya berusaha lebih keras dari yang seharusnya	13	43.33	17	56.67	30
5	Saya memegang standar professional yang tinggi	25	83.33	5	16.67	30
6	Saya mempunyai kemampuan yang baik unuk melaksanakan pekerjaan	27	90.00	3	10.00	30
7	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan	8	26.67	22	73.33	30
8	Kreativitas saya untuk melaksanakan pekerjaan utama sangat baik	11	36.67	19	63.33	30

Sumber: Hasil Pra-Survei 2022

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.

Luthans (2017) 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.

Judge (2016) mengungkapkan *work family conflict* merupakan salah satu hal yang sangat rentan terjadi pada diri individu yang sibuk dalam bekerja. *Work family conflict* mengisyaratkan adanya konflik yang terjadi di dalam keluarga ataupun di dalam pekerjaan yang dipicu akibat salah satu kepentingan yang seharusnya dilakukan menjadi terabaikan, Ketika seorang individu menghabiskan banyak waktu dalam bekerja, dan kurang memperhatikan tanggung jawab di keluarga atau sebaliknya, maka *work family conflict* akan terjadi, hal tersebut akan mempengaruhi psikologis individu yang bekerja sehingga dapat mengurangi prestasi kerja yang dicapai.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh sejumlah peneliti dimasa lalu, diantaranya hasil penelitian Semprov (2021) menemukan *work family conflict* yang terus terjadi pada diri karyawan akan menurunkan prestasi kerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Suryani (2018) terjadinya *work family conflict* yang berkepanjangan dalam diri karyawan akan menurunkan konsentrasi individu dalam bekerja sehingga akan mengurangi prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian Riana (2019) memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menemukan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Pimpinan setiap perusahaan tentu menyadari ketika tekanan dan waktu dalam bekerja terlalu panjang tentu sangat dibutuhkan komunikasi dalam bekerja, komunikasi akan membuat pekerjaan terasa lebih ringan, karena dengan komunikasi karyawan dengan karyawan lainnya atau pun dengan pimpinan akan saling bertukar pendapat untuk memperoleh solusi terbaik dalam melaksanakan pekerjaan (James et al., 2015). Komunikasi kerja akan menciptakan kerja sama dan kondisi yang kondusif dalam bekerja sehingga dapat menjadi faktor pendorong semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja setiap karyawan.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh I Komang (2020) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang konsisten diperoleh dalam penelitian Rokib (2020) menyatakan komunikasi kerja yang efektif akan menciptakan dukungan moral dalam diri karyawan, sehingga mereka lebih berkonsentrasi dalam melaksanakannya, oleh sebab itu dengan membaiknya komunikasi dalam bekerja akan mendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Lilian dan Pamuji (2021) menemukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Disamping *work family conflict* dan Komunikasi, perubahan prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Luthans (2017) stres kerja merupakan tekanan psikologis yang mendorong seseorang menjadi lebih emosional dalam bekerja. Ketika sebuah pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tuntas oleh karyawan yang memiliki tanggung jawab maka stres kerja akan muncul, ketika gejala stres muncul karyawan

akan terlihat gelisah dan tidak fokus pada pekerjaan, dan bahkan kecenderungan mereka adalah menghindari pekerjaan, akibatnya prestasi kerja mereka menjadi menurun.

Hasil penelitian Lengkong, Kojo, dan Giovanni (2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan yang konsisten diperoleh oleh Kuncoro et al., (2020) menyatakan semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin menurunkan prestasi kerja karyawan. Hasil yang berbeda diperoleh oleh Riana (2019) yang menemukan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan prestasi kerja yang mereka hasilkan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena dan adanya hasil penelitian terdahulu yang mendukung keterkaitan variabel dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan modifikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Riana (2019) dan penelitian Suryani (2018) dimana peneliti menambah satu variabel yang belum digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu komunikasi, disamping itu perbedaan lainnya antara penelitian ini dengan sebelumnya adalah masalah tempat dan waktu penelitian, diharapkan dengan adanya perbedaan tersebut dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian yang diperoleh. Penelitian ini secara lengkap berjudul: **Pengaruh *Work Family Conflict*, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT Batanghari Tembesi Jambi.**

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada fenomena dan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan uraian analisis dan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Praktisi, hasil yang didapatkan dalam penelitian ini akan digunakan oleh pimpinan khususnya manajer dalam merumuskan kebijakan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan bagian produk di PT Batanghari Tembesi Jambi.
2. Akademisi, hasil yang diperoleh dapat dijadikan acuan atau replikasi penelitian yang juga membahas sejumlah variabel yang mempengaruhi perubahan prestasi kerja karyawan di masa mendatang.