

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diajukan kesimpulan penting yaitu:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Batanghari Tembesi Jambi.

5.2 Implikasi

Mengacu kepada kesimpulan hasil pengujian hipotesis maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan perusahaan, harus memberikan waktu rileks dan bersantai kepada seluruh karyawan, agar pada masa santai seperti waktu liburan setiap karyawan dapat menghabiskan waktu dengan berkumpul dengan keluarga mereka. Kondisi tersebut penting untuk mengurangi risiko terjadinya *work family conflict* dan mendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan.
2. Pimpinan organisasi harus meningkatkan frekuensi acara atau pertemuan yang mendorong keakraban antar karyawan. Hal tersebut penting untuk menjalin komunikasi dan kerja sama yang dinamis dan menguntungkan antar sesama karyawan di PT Batanghari Tembesi Jambi, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan menjaga eksistensi perusahaan dalam jangka panjang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bersifat empiris sehingga sulit untuk menciptakan hasil penelitian yang berbeda. Peneliti merasa adanya kelemahan yang peneliti miliki mendorong adanya sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Batanghari Tembesi yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti motivasi, kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan sebagainya.
2. Jumlah responden yang digunakan masih fokus pada bagian produksi.

5.4 Saran

Sejalan dengan uraian keterbatasan penelitian, mak peneliti mengajukan beberapa saran bagi peneliti dimasa mendatang yaitu:

1. 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.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Dotulong, L., Soegoto, A., & Roring, M. (2014). Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3),1359-1368.
- Dwiyanti, S. (2001). *Konflik di Tempat Kerja*. Kanisius.
- 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>
- Ghozali, I. (2016). *Dasar Dasar Statistik dalam Aplikasi SPSS 19.0*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson Education.
- Hair, J., William, B., & Anderson, R. (2014). Multivariate Data Analysis (MVDA). In *Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hair J.F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed).
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- I Komang Arya Wijaya Kusuma. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL DAUN BALI SEMINYAK. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- James L Gibson, John M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Judge, S. P. R. & T. A. (2012). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Judge, S. P. R. & T. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Katz, D & Kahn. 2014. *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Son.
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2020). Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di Pt Roberta Prima Tobacco. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 15–32.

- Lengkong, V., Kojo, C., & Giovanni, T. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 90–98. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9319>
- Luthans, F. (2017). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Margianti. (1999). *Stress Kerja : Latar Belakang Penyebab Stress dan Alternatif Pemecahannya*.
- Mas'ud, F. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi* (IV). Universitas Diponegoro Press.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, Aspek Kerja Karyawan, Lainnya* (4th ed.). Gramedia.
- Pamuji, M. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. *10(2)*, 128–136.
- Riana, G. (2019). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. . dan J. T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rokib, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Bisnis Dan Bisnis*, 15(2), 108–127.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Semprov, A. M. (2021). Analisis Pendidikan, Etos Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Polda Sulut. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1222–1231.
- Sudita, G. dan. (2000). *Prilaku Keorganisasian* (Edisi Pert). Erlangga.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suryani, N. K. (2018a). Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management*, 6(January 2014), 189–196.

Suryani, N. K. (2018b). *Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali) Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). January 2014.*

Susanti, A. (2019). pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.*

Veithzal, R. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi ke-7).* PT RAJAGRAFINDO.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja.* Rajawali Pers.

Winarno, W. W. (2014). *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Menggunakan Eviews (Cetakan 5).* UPP STIM YKPN.