

Rizki Ragil Pamungkas _192010200410 *by - -*

Submission date: 09-Jul-2023 08:14PM (UTC-0700)

Submission ID: 2127569681

File name: Rizki_Ragil_Pamungkas_192010200410.docx (467.79K)

Word count: 4999

Character count: 32391

MENGHINDARI WORK FAMILY CONFLICT & JOB INSECURITY DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SREEYA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak konflik pekerjaan-keluarga terhadap produktivitas, ketidakstabilan pekerjaan, dan kecocokan pekerjaan-orang. Kinerja seseorang dievaluasi berdasarkan seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam studi kuantitatif ini, partisipannya adalah staf PT. Sreeya. Tujuh puluh peserta dipilih menggunakan strategi purposive sampling. Item yang diturunkan dari masing-masing aspek dan indikator variabel digunakan untuk membangun skala Likert untuk proses pengumpulan data. IBM SPSS 26 digunakan untuk menganalisis data, dan temuan menunjukkan bahwa ada korelasi antara konflik pekerjaan-keluarga, ketidakamanan pekerjaan, dan kesesuaian orang dengan pekerjaan dan kinerja karyawan (nilai-p 0,05).

Kata kunci : keluarga, pekerjaan, orang, karyawan.

1. Pendahuluan

Kapasitas perusahaan untuk berkembang dan berkembang secara signifikan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Efektivitas sumber daya manusia perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kerjanya secara keseluruhan. Kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan mana pun bergantung pada sumber daya manusianya, sering dikenal sebagai modal manusia. Kualitas penyelesaian pekerjaan menentukan tingkat kinerja. Tiga faktor paling penting dari pekerjaan seorang karyawan yang mempengaruhi produksi mereka adalah bakat, usaha, dan dukungan organisasi mereka. [1]. Bisnis yang sukses menjalankan operasi yang efektif dan menguntungkan untuk memenuhi tujuan mereka. Tenaga kerja perusahaan memainkan peran penting dalam kerjanya, oleh karena itu penting untuk menggunakan semua sumber daya manusianya semaksimal mungkin. Kekuatan di balik pertunjukan adalah sumber daya manusia (SDM). Bisnis tidak dapat beroperasi dengan kapasitas penuh tanpa staf yang kompeten. Dalam konteks ini, yang dimaksud dengan "sumber daya manusia" adalah pekerja yang mendukung perusahaan dan secara konsisten memberikan hasil. Kinerja karyawan adalah sejauh mana perusahaan memenuhi mandatnya. Hasil akhir dari proses manusia, kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkan selama melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. [2]. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh ketidakpastian pekerjaan. Karena itu memungkinkan individu untuk bekerja dengan kapasitas maksimal mereka tergantung pada kemampuan terbaik mereka untuk menyelesaikan masalah dan menyelesaikan tugas, volatilitas pekerjaan adalah topik yang penting dan menarik. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Ketika semakin banyak orang yang berkinerja baik, produktivitas perusahaan akan meningkat, sehingga tujuan dapat diwujudkan. [3], [4], [5]. Unsur fisik dan psikis yang sama pentingnya untuk memperoleh kinerja puncak berdampak pada kinerja karyawan. Karena selalu ada ruang untuk peningkatan kinerja secara keseluruhan (dari orang ke kelompok ke organisasi), kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan atau organisasi mana pun. Kinerja seorang karyawan diukur dengan seberapa baik mereka memenuhi standar kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja tim yang ditetapkan oleh perusahaan. Ada sejumlah elemen internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. [6]. Prevalensi insiden ini menunjukkan bagaimana perilaku karyawan dapat menyebabkan gesekan antara tempat kerja dan rumah, terutama bagi perempuan. Karena perempuan diharapkan untuk menangani pekerjaan kantor yang dibayar dan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar, menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mungkin menantang. Konflik dalam kepemimpinan dan komunikasi, serta waktu yang digunakan ketika tidak ada waktu karena masalah pekerjaan, kehidupan sosial, atau keluarga, mengganggu jam kerja seseorang. Kepribadian dan gaya kerja merupakan dasar gagasan kesesuaian kerja individu, yang merupakan salah satu dari banyak elemen yang mempengaruhi

keberhasilan karyawan. [7]. Ketika minat karyawan dan kebutuhan perusahaan selaras, semua orang mendapat manfaat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan apresiasi yang lebih dalam terhadap pekerjaannya, seseorang dapat menaiki tangga perusahaan. Kemudian, seseorang memiliki kecocokan yang baik untuk profesinya jika dia memiliki bakat dan kemampuan yang diperlukan untuk itu, atau jika pekerjaan itu sendiri dapat memenuhi kebutuhannya. [8]. Membuat memastikan individu dan pekerjaannya adalah "Human Job Fit" yang baik adalah salah satu pendekatan untuk memecahkan masalah ini. Kesesuaian pekerjaan mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan bakat pekerja, serta tuntutan dan tujuan dari posisi tersebut. Karena kelangkaan lowongan yang relevan, banyak bisnis modern mempekerjakan sejumlah besar alumni perguruan tinggi dan universitas yang tidak mengambil jurusan di bidang yang terkait dengan gelar mereka. Kecocokan kerja individu terbukti secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. [9]. Hal ini konsisten dengan gagasan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika pekerjaan mereka cocok untuk mereka. [10].

Fenomena yang ditemukan pada PT. SREEYA karena tuntutan kinerja dan target yang tinggi sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang merasa terganggu akan waktu yang tidak bisa dibagi antara pekerjaan dengan keluarga. penulis sangat tertarik dan ingin meneliti lebih jauh tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh work family conflict, job insecurity, job person fit di karenakan apabila terjadi peningkatan kinerja yang sangat tinggi dan target produksi pada perusahaan PT. SREEYA sangat banyak sehingga dapat berdampak terhadap waktu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini uraian mengenai kinerja per segment usaha PT. SREEYA:

Tabel 1. Peningkatan Kinerja PT. SREEYA

Segmen	Pendapatan		Laba	
	2021	2020	2021	2020
Pakan Ternak	4.146.468	3.222.325	318.599	303.087
Ayam Umur Sehari	498.314	429.923	166.431	133.828
Ayam Potong	544.429	503.472	55.315	52.590
Peternakan Ayam	574.399	546.318	30.075	21.134
Makanan Beku	557.961	469.221	130.678	123.310

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan pendapatan dan laba setiap tahunnya mengalami peningkatan akibat peningkatan kinerja dan target yang tinggi menjadi point utama yang harus dipenuhi oleh karyawan. Bagian kedelapan dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGS), "Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi," adalah tempat studi ini cocok. Efek konflik pekerjaan-keluarga, ketidakamanan pekerjaan, dan kecocokan pekerjaan-pekerja yang buruk terhadap produktivitas adalah topik-topik penulis berencana untuk mengeksplorasi lebih lanjut. Karena disini di PT. SREEYA, kami menjaga standar jam kerja 08.00 s/d 20.00 WIB.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah *Job Person Fit* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

2. Tinjauan Pustaka

A. Penelitian Terdahulu

1. Salah satu ulasan tersebut adalah Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Dedikasi dan Kinerja Karyawan di Indonesia [11]. ditunjukkan sebaliknya; bahwa keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kinerja sementara konflik keluarga memperburuknya. Komitmen karyawan merupakan faktor sekunder yang dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketegangan kerja-keluarga berdampak tidak langsung pada produktivitas dengan mengurangi dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

2. Dua studi, "Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Stikes Wira Medika Bali" dan "Beban Kerja dan Kepuasan Kerja di Stikes Wira Medika Bali," masing-masing, menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan beban kerja memoderasi hubungan antara stres di tempat kerja dan produktivitas. Bukti dari [12] menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, dan stres semuanya berdampak negatif pada produktivitas pekerja. Pengaruh stres terkait pekerjaan seperti kekhawatiran dan beban kerja terhadap produktivitas staf STIKES Wira Medika Bali menjadi pokok bahasan penelitian ini. menunjukkan bagaimana kecemasan dan keraguan di tempat kerja dapat menghambat kinerja.
3. Ketiga, penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya, dan kerentanan pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan. [13]. Temuan tes membantu menjelaskan dampak positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh penting dan menguntungkan pada produktivitas anggotanya. Ada efek yang kuat dan menguntungkan dari ketidakstabilan pekerjaan terhadap produktivitas.
4. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa masalah kepemimpinan, komunikasi, dan konflik pekerjaan-keluarga semua memiliki dampak negatif terhadap produktivitas karyawan PD [14]. Segala sesuatu yang berdampak pada produktivitas pekerja PD dapat disimpulkan dari pengamatan mereka. Situasi BPR Bank Pasar Bangli menjadi sumber ketegangan di tempat kerja, dalam hubungan interpersonal, dan dalam keluarga. Kinerja yang baik dan optimal sangat dibantu oleh kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin organisasi harus bisa bergaul dengan staf mereka, mendorong kerja tim, dan mengarahkan upaya karyawan mereka dengan cara yang produktif sehingga sumber daya organisasi dapat digunakan secara maksimal.
5. Studi kasus di Puskesmas Beber Cirebon untuk mengkaji dampak efikasi diri karyawan dan kecocokan peran kerja terhadap produktivitas. [15]. menunjukkan dampak positif dan cukup besar bahwa kepuasan kerja karyawan dan self-efficacy karyawan terhadap hasil organisasi. Konsekuensinya, terlihat bahwa output pekerja meningkat ketika pekerja mengembangkan kepercayaan diri untuk bersaing dengan potensi penuh mereka atau mengoptimalkan pekerjaan mereka secara maksimal, dan ketika mereka mampu melaksanakan tugas dengan kepercayaan diri ini.
6. Keenam, di kantor kepala desa Mudik Tanjung Pauh di Kabupaten Danau Kerinci Barat di Provinsi Kerinci, para ahli meneliti efek ketidakamanan pekerjaan pada penduduk setempat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat katalog bagaimana ketidakstabilan pekerjaan menghambat efisiensi pekerjaan. Responden mengisi kuesioner yang berfungsi sebagai sumber informasi utama untuk penelitian ini. Pesertanya adalah pekerja kota Mudik Tanjung Pauh di Kabupaten Danau Barat, Kerinci..
7. Pengaruh komitmen organisasional dan individual job fit terhadap niat pekerja milenial untuk meninggalkan perusahaan mereka saat ini di Indonesia [17] telah dipelajari sebelumnya. menunjukkan bahwa tingkat komitmen seseorang terhadap perusahaan mereka saat ini adalah variabel independen utama yang mempengaruhi kemungkinan mereka untuk keluar. Niat individu untuk keluar dari organisasi dipengaruhi oleh tingkat pengabdian mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja sekarang.
8. Kedelapan, penelitian terdahulu oleh peneliti PT Andromedia berjudul *The Impact of Competence and Work Culture on Job Fit and Performance of Individual Employee* [18]. Produktivitas PT Andromedia meningkat berbanding lurus dengan kualitas lingkungan kerja yang diberikan kepada para pekerjanya. Keluaran karyawan di PT Andromedia telah meningkat secara nyata ketika perusahaan mulai berinvestasi dalam desain tempat kerja yang berpusat pada manusia. Menurut temuan ini, produktivitas PT Andromedia

paling dipengaruhi oleh personel yang paling cocok dengan pekerjaan yang mereka pegang.

9. Studi sebelumnya tentang kepuasan kerja anggota staf Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin, loyalitas organisasi, dan manajemen kinerja [19]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan, komitmen organisasi, dan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Namun, verifikasi parsial menunjukkan bahwa hanya kecocokan pekerjaan dan supervisi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasional tidak.

Temuan berbeda muncul dari berbagai penjelasan studi sebelumnya tentang konflik pekerjaan-keluarga. Tidak ada korelasi antara konflik pekerjaan-keluarga dan prestasi kerja, tetapi ada korelasi antara konflik pekerjaan-keluarga dan ketidakstabilan pekerjaan. Perbedaan temuan dari studi yang berbeda menunjukkan area di mana penyelidikan lebih lanjut diperlukan. Mengingat kekosongan informasi ini dan perkembangan terkini, penulis ingin menyelidiki kekuatan hubungan antara dampak lingkungan dan kinerja karyawan. Penulis kemudian memadatkan temuan tersebut ke dalam judul penelitian: "Mencegah Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Ketidakamanan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. SREEYA."

3. Metode Penelitian

A. Pendekatan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara tiga faktor independen (Work Family Conflict, Job Insecurity, dan Job Person Fit) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan).

B. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi, untuk kemudian ditarik kesimpulan [33].

1. Work Family Conflict di pakai sebagai variabel bebas dan akan disebut sebagai X1
2. Job Insecurity di pakai sebagai variabel bebas dan akan disebut sebagai X2
3. Job Person Fit di pakai sebagai variabel bebas dan akan disebut sebagai X3
4. Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait dan disebut sebagai Y

C. Definisi Operasional

1. Work Family Conflict

Dalam diri seseorang yang berjuang untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, perhatian profesional dan pribadi mulai mengganggu satu sama lain, menyebabkan stres dan ketegangan.

2. Job Insecurity

Ada lima komponen yang membentuk tingkat ketidakamanan kerja seseorang: signifikansi pekerjaannya, risiko perubahan profesi yang tidak menguntungkan, keadaan pribadinya sendiri, dan ekonomi secara keseluruhan.

3. Job Person Fit

Kandidat Pekerjaan Agar "bugar", seseorang harus cocok dengan pekerjaannya. Skala yang dimodifikasi digunakan untuk mengevaluasi kebugaran karyawan di tempat kerja. Semakin besar skor agregat subjek, semakin mereka dapat dipekerjakan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan diukur dengan hasil, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari usahanya untuk memenuhi tugas pekerjaannya.

D. Indikator Variabel

1. Work Family Conflict

- a. Tekanan pekerjaan (*work demand*)
- b. Tekanan keluarga (*family demand*)
- c. Konflik berdasar waktu (*time based conflict*)
- d. Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*)
- e. Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*)

2. Job Insecurity

- a. Arti pentingnya pekerjaan bagi karyawan atau individu
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek pekerjaan
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi serta mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan
- d. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya
- e. Ketidakterdayaan yang dirasakan karyawan

3. Job Person Fit

- a. Karyawan merasa hubungan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan fungsinya
- b. Pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai dalam menyelesaikan tugasnya
- c. Memiliki rasa nyaman pribadi karyawan dengan pekerjaannya
- d. Pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan system atau strukturnya
- e. Kesesuaian hubungan karyawan dengan pemimpin maupun rekan kerjanya

4. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

E. Populasi dan Sampel

Semua PT. Anggota staf SREEYA dimasukkan sebagai peserta. 89 PT. Anggota staf SREEYA membentuk keseluruhan populasi penelitian. Metode pelaksanaan survei online menggunakan formulir Google untuk PT. anggota staf SREEYA. Purposive sampling digunakan untuk memilih partisipan dalam penelitian ini; semua peserta adalah pekerja atau mantan pekerja PT. SREEYA.

Jawaban kuesioner memberikan standar data untuk setiap item variabel. Skala Likert empat poin digunakan untuk evaluasi, khususnya:

- (1) Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 4
- (2) Setuju (S) diberikan nilai 3
- (3) Tidak Setuju (TS) diberikan nilai 2
- (4) Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan nilai 1

Untuk menetapkan nilai numerik pada tindakan seseorang, skala Likert digunakan sebagai pilihan jawaban sekunder. Maksud dari pemilihan skor ini adalah untuk mendorong peserta memilih skor. Setelah itu, data akan dimasukkan melalui serangkaian uji statistik, termasuk namun tidak terbatas pada: statistik deskriptif; uji reliabilitas dan validitas; uji asumsi klasik; uji regresi dan hipotesis; dan uji statistik T dan determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Sebanyak 89 orang diminta mengisi kuesioner untuk penelitian ini. Tujuh puluh formulir dikembalikan untuk dianalisis, memberikan data yang dapat digunakan. Peneliti menggunakan

IBM SPSS 26 untuk menjalankan pengujian, dan dari pengujian tersebut, mereka mempelajari hal berikut:

1 Uji Analisis Deskriptif

Hasil analisis data deskriptif sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Family Conflict	70	19	24	23,01	1.173
Job Insecurity	70	20	24	22,83	2.151
Job Person Fit	70	19	24	22,81	1.407
Kinerja Karyawan	70	16	20	19,10	1.009

Tabel 2 menampilkan nilai n sebanyak 70 responden. Nilai terendah mewakili respons paling sedikit, sedangkan nilai tertinggi mewakili paling banyak. Kisaran kinerja karyawan (Y) adalah 16, dengan 20 sebagai yang paling umum, dan rata-rata dan standar deviasi masing-masing adalah 19,10 dan 1,09. Rentang nilai konflik pekerjaan-keluarga (X1) adalah 19 sampai 24, dengan rata-rata 23,01 dan standar deviasi 1,173. Kisaran X2 mengukur ketidakamanan kerja, yang berkisar antara 20 hingga 24, dengan rata-rata 22,83 dan standar deviasi 2.151. Selanjutnya rentang nilai variabel Job Person Fit (X3) adalah (19, 24), dengan rata-rata (22,81) dan standar deviasi (1,009).

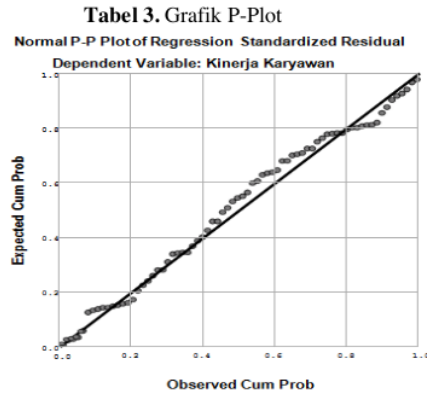
Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti mengevaluasi data survei dalam hal validitas dan reliabilitasnya untuk menentukan kualitasnya secara keseluruhan. Dengan demikian, telah disimpulkan bahwa tidak ada metode atau model penelitian yang tidak valid atau tidak dapat diandalkan. Ini menyiratkan bahwa setiap pertanyaan dalam survei memiliki potensi untuk menjelaskan salah satu aspek dari variabel yang harus dinilai. Karena presisinya, meter dapat diandalkan sebagai sumber data yang dapat diandalkan [34].

Kita dapat menyimpulkan bahwa Work Family Conflict (X1), Job Insecurity (X2), Job Person Fit (X3), dan Employee Performance (Y) semuanya sah karena r hitung untuk semua pertanyaan dalam uji validitas lebih dari 0,235. Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,486 untuk variabel Work Family Conflict (X1), 0,474 untuk variabel Job Insecurity (X2), 0,618 untuk variabel Job Person Fit (X3), dan 0,309 untuk Employee Variabel kinerja (Y) ketika semua instrumen dan kuesioner diperiksa konsistensi internalnya.

Uji Asumsi Klasik

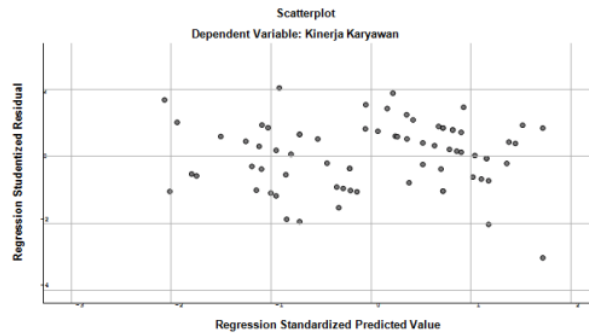
Pengujian uji asumsi klasik menggunakan program IBM SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber : Data diolah, 2023.

P-Plot adalah tes grafis yang digunakan untuk menentukan apakah suatu kumpulan data memiliki distribusi poin yang teratur atau tidak. Dari grafik P-plot di atas terlihat bahwa residual mengikuti distribusi normal seperti yang diprediksikan oleh uji normalitas SPSS. Informasi (titik) di sekitar garis menunjukkan hal ini.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedasititas



Sumber : Data diolah, 2023.

Titik-titik data dalam sebar berikut tersebar secara acak, tanpa pola yang terlihat, baik di atas maupun di bawah nilai y dari nol. Variabilitas data tidak berubah, menurut penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,277	3,604	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Job Insecurity</i>	0,281	3,559	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Job Person Fit</i>	0,626	1,597	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Dependent Variable : Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui uji multikolinearitas dibuktikan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). nilai VIF untuk variabel *Work Family Conflict* sebesar 3,604 ($3,604 > 10$), variabel *Job Insecurity* sebesar 3,559 ($3,559 > 10$), variabel *Job Person Fit* sebesar 1,597 ($1,597 > 10$), dan sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini, bebas dari multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS 26 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.670	.580

a. Predictors: (Constant), work family conflict, job insecurity, job person fit

Sumber : Data diolah, 2023.

Uji statistik koefisien determinasi (R^2) menghasilkan temuan berikut pada tabel 6: $R^2 = 0,684$, atau 68,4%. Nilai R-square yang disesuaikan mencapai 0,607, atau 60,7%. Konflik pekerjaan-keluarga (X1), ketidakamanan pekerjaan (X2), dan kecocokan pekerjaan-orang (X3) semuanya berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya 40,7% dipengaruhi oleh unsur-unsur di luar cakupan penyelidikan ini.

b) Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.911	1.437		2.721	.008
	Work Family Conflict	.490	.113	.569	4.332	.000
	Job Insecurity	.287	.105	.356	2.726	.008
	Job Person Fit	.459	.063	.640	7.321	.000

Sumber : Data diolah, 2023.

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Konflik pekerjaan-keluarga berdampak merugikan terhadap produktivitas kerja karyawan (H1).

Hipotesis diterima, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, karena nilai koefisien untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah 0,000, nilai t estimasi adalah 4,332, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,998, dan nilai signifikansinya adalah 0,000, yang kurang dari 0,05.

Karyawan yang mengalami stres kerja menghasilkan kerja yang lebih sedikit (H2).

Informasi di atas menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki efek merugikan pada tingkat produksi. Nilai koefisien variabel ini sebesar 0,008, nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,726 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,998..

Semua instrumen dan kuesioner diuji konsistensi internalnya, dimana ditemukan nilai s untuk variabel Job Person Fit (X3) dan nilai 0,309 untuk variabel Employee Performance (Y).

Hipotesis Ketiga: Job-Person Fit Mempengaruhi Produktivitas.

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel job-person fit adalah 0,000, t-hitung variabel tersebut adalah 7,321, yang lebih besar dari t-tabel 1,998, dan tingkat signifikansi variabel tersebut adalah 0,000, sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan

Work Family Conflict Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik sebelumnya mengungkapkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja sulit memprioritaskan kehidupan pribadi mereka di atas kehidupan profesional mereka karena stres yang mereka alami di tempat kerja. Output karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan manajemen konflik pekerjaan-keluarga dan pelestarian keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Ketika karyawan mengalami minat, energi, kegembiraan, dan simulasi kerja di tempat kerja, mereka merasakan emosi dan energi positif di rumah, dan sebaliknya. Ketika karyawan mengalami minat, energi, kegembiraan, dan simulasi pekerjaan di rumah, mereka merasakan emosi dan energi positif di tempat kerja. Di sisi lain, jika ada aliran kerja-ke-keluarga yang negatif, individu mungkin percaya bahwa masalah, konflik, atau investasi terkait pekerjaan berdampak negatif terhadap kemampuan mereka untuk terlibat secara sukses dan positif dalam kehidupan keluarga. Artinya, semakin banyak konflik keluarga dan keahlian yang dimiliki seorang pekerja, semakin sedikit pengaruh yang mereka miliki terhadap kinerja rekan kerja mereka. Mempersiapkan perubahan personel, bagaimanapun, dapat meningkatkan kinerja jika karyawan mempercayainya dan antusias terhadapnya.

Studi ini menegaskan temuan sebelumnya bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga memiliki pengaruh yang merugikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. [35] Kebahagiaan dan kinerja karyawan telah terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh konflik pekerjaan-keluarga, sementara niat berpindah tidak terpengaruh. [36]. Pekerja sering mengalami ketidakbahagiaan karir ketika ada konflik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. prestasi kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh korelasi antara tuntutan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah. [37], [38], [39].

Job Insecurity Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik sebelumnya mengungkapkan bahwa variabel kerawanan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja. Juga menunjukkan hubungan antara ketidakpastian pekerjaan dan nilai investasi dalam pertumbuhan profesional seseorang. Hasil yang luar biasa adalah karena sifat tanggapan. Telah ditunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin peserta perempuan memiliki peran dalam perasaan ketidakamanan kerja mereka. Bekerja lebih keras sangat penting untuk memajukan karir seseorang, dan wanita dapat meningkatkan kapasitas dan bakat mereka untuk melakukannya. Orang dewasa muda (mereka yang berusia dua puluhan dan tiga puluhan) memiliki perspektif unik tentang masa depan pekerjaan karena fokus mereka pada pendidikan dan pertumbuhan karier. Kinerja karyawan menderita ketika

mereka khawatir tentang masa depan mereka di perusahaan, dan ketika mereka merasa bahwa atasan mereka tidak memikirkan kepentingan terbaik mereka.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan terlepas dari status kontrak dalam suatu organisasi [41], [42], [43]; bahwa pekerjaan tidak tetap dari pekerja kontrak tidak lagi diperhatikan; dan bahwa banyak pekerja di negara berkembang merasa tidak aman karena pekerjaan mereka yang berbahaya. Penelitian [44] menunjukkan bahwa kinerja pekerjaan karyawan menderita ketika mereka khawatir tentang masa depan mereka dengan organisasi. Ini karena karyawan yang tidak yakin tentang pekerjaan mereka dapat mengurangi upaya mereka karena takut akan keselamatan mereka sendiri. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini [45], yang menemukan bahwa kinerja karyawan menurun ketika mereka khawatir akan kehilangan pekerjaan. Pengalaman pribadi telah menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan mungkin memiliki efek negatif pada hasil kerja seseorang, niat untuk meninggalkan angkatan kerja, kebahagiaan kerja, dan kesehatan dan kesejahteraan secara keseluruhan [46].

***Job Person Fit* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis statistik menunjukkan bahwa variabel job-person fit berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Kepuasan karyawan meningkat dengan sendirinya ketika tindakan pekerja konsisten dengan peran mereka. Ini menyiratkan bahwa seseorang akan memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya pekerjaannya, memungkinkan pertumbuhan profesionalnya. Ketika pekerja percaya diri, efisien, mudah beradaptasi, dan mampu berkolaborasi secara efektif, mereka akan lebih menyukai pekerjaan mereka. Sementara itu, pekerja yang tidak dapat beradaptasi akan selalu memiliki sesuatu untuk dikeluhkan dan tidak perlu khawatir menyelesaikan tugasnya. Seberapa cocok kepribadian seseorang dengan pekerjaannya merupakan faktor utama dalam kepuasan dan komitmen kerja.

Konsisten dengan penelitian lain, temuan kami menunjukkan bahwa pekerjaan dan kebahagiaan karyawan meningkat ketika ada kecocokan yang baik di antara keduanya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan apresiasi yang lebih dalam terhadap pekerjaannya, seseorang dapat menaiki tangga perusahaan. Ketika bakat dan pengalaman seseorang cocok dengan persyaratan suatu pekerjaan, atau ketika keterampilan dan pengalaman seseorang cocok dengan persyaratan suatu pekerjaan, kita mengatakan bahwa orang tersebut dan pekerjaan itu cocok. Jika terlalu banyak pekerja untuk setiap posisi yang tersedia, produktivitas akan turun. Studi ini menambah semakin banyak bukti yang menunjukkan korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas [49], [50], dan bahwa ada hubungan yang menguntungkan antara kecocokan orang-pekerjaan dan kebanggaan aktivitas [51].

5. Penutup

Berikut adalah kesimpulan penelitian termasuk penyebaran kuesioner kepada 89 orang di PT. Sreeya, berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan dan analisis data sebagaimana telah disebutkan pada bab sebelumnya.

1. Kinerja pekerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh konflik pekerjaan-keluarga. Pendukung kajian tersebut adalah karya Retnaningrum (2016), Agustina (2014), Ariana (2016), Sudibya (2016), dan Minika (2020).
2. Kedua, rasa takut kehilangan pekerjaan meningkatkan produktivitas secara signifikan. Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, 2002; Andrinirina A, M., Sudarsih, & Dwipayana,

2015; Nugraha, 2010; Andrinirina A, M., Sudarsih, & Dwipayana, 2015; semuanya didukung oleh temuan ini.

3. Ketiga, ada korelasi positif dan substansial antara kesesuaian pekerjaan-orang dan kinerja. Penelitian Kristianto (2010), Kusaeni (2023), Pradana dan Tulasi (2021), Widyana (2021), dan Sugiono (2011) dikuatkan oleh penelitian ini.

Studi ini merekomendasikan bahwa studi di masa depan mencakup individu yang lebih luas dan menyelidiki masalah yang lebih luas. Studi di masa depan harus mencoba pola yang lebih rumit untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas pada akhirnya. Kami mengakui keterbatasan studi dan menyatakan harapan bahwa studi serupa yang dilakukan di masa depan akan menggunakan pendekatan alternatif untuk variabel yang bersangkutan, yang memungkinkan peneliti untuk lebih memahami interaksi antara mereka.

Daftar Pustaka

- [1] R. L. Mathis and Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Em. Jakarta, 2006.
- [2] Astianto and Suprihadi, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya," *J. Ilmu Ris. Manaj.*, vol. e 3, No.7., 2014.
- [3] N. Ariarni, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun)," vol. 50, no. 4, pp. 169–177.
- [4] D. Kridharta and E. Rusdianti, "The Influence Of Individual Characteristic , Organizational Commitment , And Work Satisfaction To Employee Performance With Motivation As Intervening," pp. 60–76.
- [5] I. M. S. Sarastini, N. P. E., & Suardikha, "Pelatihan, Pengaruh Pendidikan, Dan Puncak, Manajemen Kemampuan, Dan Pemakai, Teknik," vol. 20, pp. 1476–1503, 2017.
- [6] E. Sutrisno, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak," 2014, [Online]. Available: <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/11585>
- [7] Rosari, *Pengetahuan dan Teori Personjob Fit*. 2009.
- [8] Hasan, Akram, and Naz, "Keterampilan dan Kemampuan terhadap Job Fit," 2012.
- [9] E. I. Sari, *Analisis Kesesuaian Pekerjaan Individu, Modal Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Di Kota Makassar*. 2021.
- [10] A. B, "Pengaruh Kompetensi dan Person Job Fit Terhadap Job Performance pada karyawan PT Dentsu," *J. Binus Univ.*, 2015.
- [11] Djawoto, S. Nanis, K. E. Cahyono, and E. Widiana, "1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kerja-Konflik Keluarga pada Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Indonesia," 2022.
- [12] Ni Nyoman Wulan Antari, "Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja," 2021.
- [13] H. Tasijawa, H. Sunaryo, and Khalikussabir, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai," 2021.
- [14] I. K. B. Darmayoga, I. M. A. Suwandana, and I. M. Adi, "Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Bangli," 2020.
- [15] A. Gunawan and Alfiyah, "Pengaruh Person-Job Fit Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Beber Cirebon)," 2019.

- [16] T. Ade, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021)," 2021.
- [17] N. K. Pramesti and D. P. Astiti, "Peranan komitmen organisasi dan person job fit terhadap turnover intention generasi Y pada karyawan di Indonesia," 2020.
- [18] Lutfiyah, H. W. Oetomo, and Suhermin, "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia," 2020.
- [19] I. S. Rudy, "Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin," 2019.
- [20] Jackson and Arianto, "Konflik pekerjaan keluarga akibat peran keluarga dan pekerjaan," 2017.
- [21] Agustina and Sudivya, "Work Family Conflict," 2018.
- [22] A. A. Salsabila, "Pengaruh Self-Compassion Terhadap Work-Family Conflict Pada Karyawan Bekerja Dari Rumah (Work From Home).," 2021, [Online]. Available: <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/74681>
- [23] O. M. CY Agoestyna, "Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing Di Pt . Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area OLEH ;," 2019.
- [24] Suwandi and Indiaroto, : "konflik peran, ketidakpastian peran, perubahan organisasi, dan locus of control," 2003.
- [25] I. A. I. Dwiyaniti and I. ketut Jati, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak," *Int. J. Asian Manag.*, vol. 27, no. 2, pp. 58–66, 2019.
- [26] Edwards and Bowen, "pengetahuan, keahlian, dan keterampilan individu terhadap pekerjaan," 1991.
- [27] Rosari, "Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Persepsi terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan," vol. 17, 2009.
- [28] Edwards, Hassan, Akram, and Naz, "Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasional Dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja," 2012.
- [29] Suwatno, *Kinerja Karyawan*. 2016.
- [30] Astianto and Supriyadi, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Ris. Manaj.*, vol. 3, no. 1–17, 2014.
- [31] J. H. Greenhaus, and N. J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," *Acad. Manag.*, 1985, doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- [32] M. Andrinirina, "Pengaruh Job environment dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Pada Royal Hotel n'Lounge Jember," 2015.
- [33] sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. alfabeta., 2012.
- [34] sugiyono, *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta., 2014.
- [35] A. K. Retnaningrum, M. Al Musadieg, F. I. Administrasi, and U. Brawijaya, "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)," vol. 36, no. 1, 2016.
- [36] L. Agustina, "Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik." p. Vol. 7 No. 2 (2008), 2014. doi:

<https://doi.org/10.28932/jam.v7i2.312>.

- [37] I. W. J. Ariana and I. G. Riana, "Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan yaitu merupakan kepuasan kerja . Kepuasan ka," vol. 5, no. 7, pp. 4630–4659, 2016.
- [38] Sudibya, I. G. Adnyana, Rahyuda, and A. Ganesha, "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita," vol. 3, pp. 629–658, 2016.
- [39] A. Minarika, R. S. Purwanti, and A. Muhidin, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT . Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)," vol. 2, pp. 1–11, 2020.
- [40] V. Audina and T. Kusmayadi, "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung)," *J. Ilmu Ris. Manaj.*, vol. X, no. 1, pp. 85–101, 2018.
- [41] R. Al Amin and R. Pancasasti, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," vol. 6, no. 2, pp. 176–187, 2022.
- [42] M. Hanafiah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 1, no. 3, pp. 178–184, 2013, doi: 10.30872/psikoborneo.v1i3.3329.
- [43] N. A. Marzuqi, "Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan," vol. 9, no. 2020, pp. 1393–1405, 2021.
- [44] A. Nugraha, "Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Skripsi Univ. Diponegoro.*, 2010.
- [45] I. Andrinirina A, M., Sudarsih, & Dwipayana, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja dan Turnover Karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember.," *Artik. Ilm. Mhs.*, pp. 1–7, 2015.
- [46] K. Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences.," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 7, pp. 242–264, 2002.
- [47] S. K. Sugianto, "Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel , Malang)," no. 66, 2011.
- [48] I. K. D. Widyana, "Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Indra Candra," *J. Manag. Bus.*, 2021, [Online]. Available: <http://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/8506>
- [49] D. Kristianto, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Study kasus pada RSUD Tugurejo Semarang)," *J. Manag.*, vol. 3(2):1–10, 2010.
- [50] N. Kusaeni, "Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Dindukcapil Demak)," *J. Bisnis Manaj.*, vol. 2, pp. 59–71, 2023, doi: 10.56444/jitpm.v2i1.378.
- [51] D. W. Pradana and D. Tulasi, "The Effect of Person Organization Fit on Employee Outcomes with Job Satisfaction as Intervening Variable," *J. Int. Manag.*, vol. 8, no. November, pp. 70–80, 2021, doi: 10.31289/jkbm.v7i2.5651.

Rizki Ragil Pamungkas _192010200410

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournal.unib.ac.id

Internet Source

1%

2

eprints.unmas.ac.id

Internet Source

1%

3

repository.uma.ac.id

Internet Source

1%

4

repository.umy.ac.id

Internet Source

1%

5

repositori.uma.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Rizki Ragil Pamungkas _192010200410

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14
