

Pengaruh Konflik Keluarga, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrahprima Perdana

Metta Pitaloka^{1)*}, Diana Silaswara²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Email : mettapitaloka04@gmail.com, diana.silaswara@ubd.ac.id

Abstrak

Observasi ini mempunyai arah untuk menguji sebanyak apa Pengaruh Konflik Keluarga, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrahprima Perdana baik secara sebagian ataupun keseluruhan. Observasi ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode yang menggambarkan kondisi suatu perusahaan berdasarkan fakta maupun kejadian pada perusahaan tersebut melalui proses pengumpulan, penyusunan, pengklasifikasian, analisis, serta menginterpretasikan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan dan saran. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang terdapat pada PT Anugrahprima Perdana. Sampel dalam riset ini merupakan sebanyak 130 responden dengan penghimpunan informasi memakai kuesioner. Teknik analisis data yang dipakai ialah metode analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi dan hipotesis memanfaatkan program SPSS versi 26.

Hasil dari riset ini menampilkan variabel konflik keluarga (X1) tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan angka sig 0,402 > 0,05, variabel stres kerja (X2) tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan angka sig 0,842 > 0,05, insentif (X3) mempengaruhi kinerja karyawan dengan angka sig 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Konflik Keluarga, Stress Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era maju ini, banyak industri ataupun lembaga yang berlomba untuk menjadi yang terbaik dan tantangan serta peralihan lingkungan menstimulasi seluruh lembaga untuk berupaya memperbaiki dan mengembangkan lembaganya. Menurut (Hartono & Parameswari, 2021), setiap industri tentu mempunyai keinginan yang hendak digapai serta target untuk bertumbuh hingga mampu berkompetisi di dunia bisnis, baik industri milik negara ataupun industri swasta, industri wajib mempunyai skema bisnis yang baik sebagai bentuk upaya mencapai suatu sasaran ialah dengan meningkatkan sumber daya manusia, satu diantara kekayaan industri yang bernilai merupakan sumber daya manusia jadi wajib dikendalikan serta dilindungi dengan baik supaya menciptakan tenaga kerja yang bermutu serta mampu memberikan andil yang maksimal pada industri.

Pencapaian tujuan suatu lembaga tak terlepas dari faktor internal serta eksternal industri. Salah satu faktor internal industri yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah elemen yang amat penting, tak terpisahkan dari lembaga dan berperan selaku pelopor, filosof dan perancang guna menggapai sasaran lembaga. Untuk menggapai visi lembaga dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Menurut (Santosa & Ariyanto, 2021) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) ialah penggunaan sejumlah besar orang secara efektif dan efisien untuk dikerahkan secara optimal dalam menggapai visi dan misi perusahaan.

Menurut (Para et al., 2020) yang dikutip dari Jurnal Ekonomi dan Bisnis, *The Corona Virus Disease pandemic (COVID-19) changes all aspects in human life, such as the health, economic, social, political and cultural fields. The Covid-19 pandemic made people to stay at home.*

Konflik keluarga sering kali disebabkan oleh ketidaksepakatan atau perbedaan pendapat di antara anggota keluarga. Konflik tersebut seringkali menguras pikiran, tenaga serta emosi. Penyebab konflik bisa ditimbulkan oleh aspek internal dan eksternal. Adapun aspek internal seperti selisih paham antar anggota keluarga, komunikasi yang buruk dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal yang bisa memicu konflik dalam keluarga yaitu adanya orang ketiga atau masalah pekerjaan yang belum terselesaikan kemudian emosional atas masalah tersebut terbawa ke rumah yang dapat menyebabkan komunikasi antar keluarga menjadi buruk.

Stres kerja ialah suasana genting yang berdampak kesenjangan jasmani serta mental. Efek ini dirasakan oleh semua kategori sosial, termasuk karyawan. Semua karyawan yang bekerja harus beradaptasi dengan kondisi yang dihadapi selama pandemi Covid-19. Tuntutan beradaptasi yang bervariasi terhadap kewaspadaan dan kecemasan yang dialami karyawan dapat menjadi pemicu timbulnya stres. Stres yang dirasakan pegawai dapat berakibat buruk bagi sebuah bisnis karena mempengaruhi aspek kesehatan dan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Selain daripada itu, program pelatihan SDM yang semula dilangsungkan secara *offline* kini dilaksanakan secara *online* dengan webinar. Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, 2019) setiap kegiatan pelatihan menggunakan webinar harus benar-benar dipersiapkan pemateri yang tepat dan memahami kebutuhan peserta sebab hal ini sangat mempengaruhi keberhasilan program pelatihan yang diberikan. Untuk sebagian karyawan yang gagap teknologi akan menjadi tantangan tersendiri.

Insentif merupakan sarana dorongan yang digunakan untuk membuat seseorang melakukan tindakan tertentu. Menurut Nafrizal (2012) dalam Jurnal Bisnis Darmajaya (Yusida, Erma, Eka Askaf, 2020) insentif adalah rangsangan yang diberikan pada karyawan untuk mendorong mereka bertindak serta melakukan sesuatu demi tujuan perusahaan. Insentif merupakan imbalan tidak tetap atau berdasarkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin produktif karyawan maka perusahaan akan memberikan insentif yang semakin besar pula untuk karyawan tersebut. Insentif

biasanya diberikan kepada karyawan sebagai motivasi untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerjanya. Insentif dapat berupa komisi, bonus, promosi dan tunjangan.

Kinerja karyawan adalah cerminan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan biasa dijadikan tolak ukur atau acuan oleh perusahaan dalam menilai karyawan. Afandi (2018) mengatakan kinerja ialah hasil kerja yang secara moral serta etis mampu dilakukan oleh perseorangan maupun komunitas dalam sebuah industri selaras dengan hak dan kewajibannya guna menggapai sasaran lembaga secara legal tanpa melanggar hukum (Priscillia, Lovie Angela, 2022). Selain itu, orang-orang di tempat kerja harus dapat menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan kepadanya serta mengatur waktunya dengan sebaik mungkin. Kinerja yang baik dapat menjadi satu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karenanya diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu persoalan yang menarik untuk ditinjau dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi adalah tentang Kinerja Karyawan. Salah satu perusahaan yang kinerja karyawannya tetap stabil di masa pandemi Covid-19 adalah PT Anugrahprima Perdana. PT Anugrahprima Perdana merupakan perusahaan yang memproduksi *Non Woven* untuk sepatu, Karpet *needle punching*, *Felt*, *Glass woll* dan lain sebagainya.

TINJAUAN PUSTAKA

KONFLIK KELUARGA

Pengertian konflik berdasarkan pandangan sebagian pakar yang diambil dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) :

1. Konflik adalah perbedaan yang terjadi antara harapan individu terhadap diri sendiri, orang lain, organisasi dengan realita yang diperoleh (Prabu, 2017).
2. Konflik merupakan suasana hati seseorang yang gelisah karena terjadi pertentangan batin untuk memilih melakukan salah satu tindakan diantara dua pilihan tindakan yang saling bertentangan (Gaol, 2014).
3. Konflik adalah sebuah proses dimana ada satu pihak merasa pesaingnya juga mengetahui dan menginginkan hal yang diperhatikannya (Karlina & Rosento, 2019)

Stres Kerja

Menurut Handoko, 2000 dalam Suroto, 2016, stres merupakan suasana genting yang berpengaruh pada jalan pikiran, emosi serta keadaan seseorang.

Stres ditempat kerja bisa berpengaruh rusaknya kesehatan dan kesejahteraan karyawan atau pegawai. (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis, stres dalam pekerjaan (*job stress*) artinya pengalaman stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

Insentif

Menurut (Marbun & Kusnawan, 2022) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis, insentif merupakan jenis imbalan yang diterima secara langsung ataupun tak langsung berbentuk uang. Kompensasi yakni pembayaran langsung atau tak langsung pada pegawai berupa insentif untuk menumbuhkan dorongan pegawai supaya bekerja keras demi menggapai tingkat produktivitas yang tinggi (Siwy 2017) dalam (Sulistiyawan & Santosa, 2022).

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin and Russel (Rivai Zainal, 2018) yang dikutip dari Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis (Wijayaguna & Silaswara, 2022) mengatakan bahwasanya “Performance means a record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”. Menurut Suparyadi dalam (Yonata & Sugandha, 2021) yang dikutip dari Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis (Sihombing & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwasannya “kinerja karyawan ialah persoalan pokok pada kehidupan suatu lembaga sebab dapat ataupun tidaknya suatu lembaga atau perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada seberapa baik kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Silaswara & Yuli, 2021) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis, kinerja ialah perbuatan konkret yang diperlihatkan setiap individu selaku performa kerja yang dilakukan oleh pegawai searah atas ketepatan, efektivitas dan kecepatan yang ditetapkan oleh perusahaan.

METODE

JENIS PENELITIAN

Observasi ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif yakni metode yang menggambarkan situasi industri bersumber pada kenyataan maupun peristiwa di industri tersebut melalui proses pengumpulan, penyusunan, pengklasifikasian, analisis, serta menginterpretasikan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan dan saran.

Teknik Pengumpulan Data

Penghimpunan informasi yang dipakai oleh periset ialah menggunakan data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai PT Anugrahprima Perdana.

Populasi

Total populasi PT Anugrahprima Perdana adalah karyawan sebanyak 188 orang.

Sampel

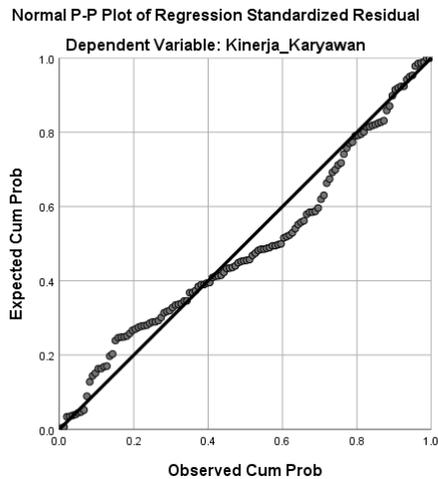
Dengan didukung oleh metode acak pada populasi tersebut sehingga diperkirakan pada penelitian ini akan didapatkan sampel sebanyak 130 responden. Perolehan 130 responden tersebut didapat dari perhitungan rumus Slovin.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai ialah metode analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi serta hipotesis memanfaatkan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas



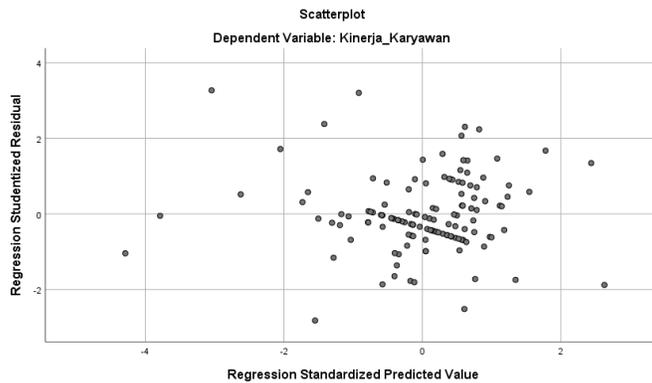
2. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	29.688	2.380		12.475	.000		
	Konflik_Keluarga	-.039	.047	-.121	-.841	.402	.291	3.442
	Stres_Kerja	-.011	.055	-.028	-.200	.842	.301	3.324
	Insentif	.203	.032	.509	6.285	.000	.920	1.087

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Bersumber pada tabel diatas bahwasannya variabel konflik keluarga, stres kerja dan insentif mempunyai angka *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan angka VIF lebih kecil dari 10. Hasil pengujian ini membuktikan tidak terjadi multikolinearitas maka data riset baik dipakai dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Tabel Model Summary

a. Uji Regresi Linear Sederhana (Parsial)

1) Konflik Keluarga (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.002 ^a	.000	-.008	3.815

a. Predictors: (Constant), Konflik_Keluarga

Angka R yaitu sebanyak 0,002. Dan angka R *Square* sebanyak 0,000 artinya variabel konflik keluarga tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Stres Kerja (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.021 ^a	.000	-.007	3.814

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja

Angka R yaitu sebanyak 0,021. Dan angka R *Square* sebanyak 0,000 artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3) Insentif (X3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.214	3.369

a. Predictors: (Constant), Insentif

Angka R yaitu sebanyak 0,469. Dan angka R *Square* sebanyak 0,220 artinya 22% variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tujuan melakukan riset koefisien determinasi agar memahami banyaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.240	.221	3.35297

a. Predictors: (Constant), Insentif, Stres_Kerja, Konflik_Keluarga
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Angka R sejumlah 0,489, angka R *square* sejumlah 0,240 serta angka Adjusted R² sejumlah 0,221. Ini menyatakan bahwasannya variabel terikat (kinerja karyawan) yang dapat dijabarkan oleh variabel bebas (konflik keluarga, stres kerja, insentif) sebesar 22,1% kemudian selebihnya dipengaruhi oleh berbagai aspek lain diluar observasi ini.

5. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut yang diungkapkan Sugiyono (2017, 184) dalam (Christina Prihatini canjaya, 2020), mendefinisikan sebagai “Uji t (*t-test*) dilaksanakan guna melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, yang mana dilaksanakan dalam upaya mengetahui berbagai peran yang dimiliki antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan anggapan variabel lain sebagai variabel tetap.”

1) Konflik Keluarga (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	41.233	1.396		29.545	.000
	Konflik_Keluarga	-.001	.029	-.002	-.024	.981

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Angka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-0,024 < 1,979$), jadi hipotesis yang diajukan dalam observasi H₁ ditolak, serta ditarik kesimpulan bahwasannya Konflik Keluarga tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	41.574	1.644		25.287	.000
	Stres_Kerja	-.008	.034	-.021	-.233	.816

2) a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Stres Kerja (X2)

Angka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-0,233 < 1,979$), jadi hipotesis yang diajukan dalam observasi H_2 ditolak, serta ditarik kesimpulan bahwasannya Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3) Insentif (X3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	28.407	2.150		13.212	.000
	Insentif	.187	.031	.469		

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Angka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,007 > 1,979$), jadi hipotesis yang diajukan dalam observasi H_3 diterima, serta ditarik kesimpulan bahwasannya Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk mengkaji serta melihat banyaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Jika angka $sign < 0,05$ ataupun nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, bahwasannya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.260	3	148.753	13.231	.000 ^b
	Residual	1416.540	126	11.242		
	Total	1862.800	129			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Stres_Kerja, Konflik_Keluarga

dan sebaliknya.

Bersumber pada tabel diatas, maka ditarik kesimpulan bahwasannya variabel bebas yakni Konflik Keluarga, Stres Kerja dan Insentif berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai 13.231, dan memiliki angka signifikansi lebih kecil daripada nilai 0,05 ($0,000 < 0,05$).

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan untuk memperoleh berbagai bukti, salah satunya adalah dengan adanya bukti empiris yang ditimbulkan antar variabel yang terlibat, antara lain Konflik Keluarga (X1), Stres Kerja (X2) dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan analisa dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasilnya nilai R sejumlah 0,489, angka R square sejumlah 0,240 serta nilai Adjusted R² sejumlah 0,221. Ini menyatakan bahwasannya variabel dependen (kinerja karyawan) yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (konflik keluarga, stres kerja dan insentif) sebesar 22,1% kemudian selebihnya dipengaruhi oleh berbagai aspek lain diluar observasi ini.
2. Diketahui nilai T_{hitung} konflik keluarga (X1) sejumlah -0,841, angka T_{hitung} stres kerja (X2) sejumlah -0,200, serta insentif (X3) sejumlah 6,285. Memakai tabel distribusi normal dengan tingkat kesalahan $130 - 2 = 128$, kemudian didapatkan angka distribusi T_{tabel} sejumlah 0,1723. Maka memiliki arti T_{hitung} konflik keluarga lebih kecil daripada T_{tabel} ataupun -0,841 < 0,1723, jadi Ho diterima sedangkan Ha ditolak. Kemudian untuk T_{hitung} stres kerja lebih kecil dari T_{tabel} ataupun -0,200 < 0,1723, jadi Ho diterima sedangkan Ha ditolak, serta T_{hitung} insentif lebih besar dari T_{tabel} atau 6,285 > 0,1723, jadi Ho ditolak sedangkan Ha diterima.

Berdasarkan kajian yang sudah dilakukan, disimpulkan bahwasanya Konflik Keluarga dan Stres Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrahprima Perdana, dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrahprima Perdana.

DAFTAR PUSTAKA

- Christina Prihatini canjaya. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. In *Skripsi*.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, A. K. (2019). *Analisa Keberhasilan Program Pelatihan menggunakan Webinar di Masa Pandemi Covid-19*. 44(12), 2–8.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang*. 1(1).
- Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Para, R., Pujiarti, P., & Hernawan, E. (2020). Adaptation Of Disruption In Fast Food Companies In The New Normal Era. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(3), 78. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i3.396>
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra

- International Tbk – Honda Sales Opera. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3, 1–8.
- Santosa, S., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Mutasi Rotasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT . Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–9.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Gaji , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT . Unires Indonesia The Effect Of Salary , Work Discipline , Work Motivation , And Occupational Health And Safety (K3) On The Perfor.* 3, 1–10.
- Silaswara, D., & Yuli. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (WITEL TANGERANG)*. 1(1).
- Sulistyanan, A., & Santosa, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Tenaga Kerja Pada PT . Fradisil Jaya Heiwa.* 2(2).
- Wijayaguna, S., & Silaswara, D. (2022). *Analysis Of The Influence Of Recruitment , Selection And Training On Employees Performance Of PT . Scentium Flavour In Indonesia.* 3, 1–10.
- Yusida, Erma, Eka Askaf, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Insetif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 17(03), 44–54.