PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTERA JAHE RAYA DI SAMARINDA

Sartika Sari[1], Eka Yudhayanti[2], Camelia Verahastuti[3]
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : sartikasari542@gmail.com

Keywords *:*
Work Family Conflict, Incentives, Employee Performance

ABSTRACT

Influence of Work-Family Conflict and Incentives on Employee Performance at PT Putera Jahe Raya in Samarinda.

This research was supervised by Ms. Eka Yudhyani as the first advisor and Ms. Camelia Verahastuti as the second advisor.

The research aims to determine and analyze: (1) the influence of work-family conflict on employee performance, (2) the influence of incentives on employee performance, and (3) the simultaneous influence of work-family conflict and incentives on employee performance. Theories used in this research include human resource management, work-family conflict, incentives, and employee performance.

The research was conducted at PT Putera Jahe Raya in Samarinda, involving 47 employees as respondents using a saturated sampling technique. Data was collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression.

The results of the study show that: (1) work-family conflict has a positive and significant effect on employee performance, (2) incentives have a positive and significant effect on employee performance, and (3) work-family conflict and incentives together have a significant effect on employee performance.

In conclusion, managing work-family conflict and providing effective incentives are important strategies for improving employee performance. These findings emphasize the importance of balancing work demands and personal responsibilities, as well as the need to reward employee contributions through fair compensation and adequate support.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan berkembang secara berkelanjutan guna mencapai keunggulan bersaing. Kemajuan teknologi, perubahan perilaku konsumen, dan dinamika pasar menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada aspek finansial dan operasional, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena kompetensi, kualitas, dan kinerja individu dalam organisasi merupakan penentu utama produktivitas dan inovasi perusahaan.

Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia merupakan aset strategis yang keberadaannya sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana individu atau kelompok mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak lepas dari berbagai tantangan, salah satunya adalah konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga atau yang dikenal dengan *work family conflict* (*WFC*).

*Work family conflic*t didefinisikan sebagai bentuk ketegangan yang timbul ketika tuntutan dari peran kerja dan peran keluarga saling bertentangan, sehingga menyulitkan individu dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Konflik ini dapat terjadi pada siapa saja, baik pria maupun wanita, karena tanggung jawab keluarga bukan semata-mata menjadi beban gender tertentu. Ketidakseimbangan peran ini berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan stres kerja, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Pemberian insentif dari perusahaan juga merupakan elemen penting yang dapat memengaruhi kinerja. Insentif adalah bentuk penghargaan atau kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian kinerja tertentu. Insentif yang adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi kerja serta semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun, ketika sistem insentif dianggap tidak adil atau tidak transparan, hal ini justru dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik antar karyawan, dan penurunan motivasi kerja.

PT Putera Jahe Raya, salah satu perusahaan otobus terkemuka di Kalimantan, menjadi contoh nyata dalam menghadapi permasalahan tersebut. Dengan tingginya intensitas kerja dan tekanan untuk memenuhi target pelayanan, terutama oleh sopir bus, konflik antara pekerjaan dan keluarga kerap kali tidak terhindarkan. Karyawan yang telah menikah merasakan beban ganda dalam menjalankan perannya, sementara sistem insentif yang diterapkan perusahaan menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kinerja mereka.

Penelitian terdahulu, Windayani (2021) menyatakan bahwa work family conflict tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, namun stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara insentif memiliki pengaruh positif. Sebaliknya, Adintya (2019) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Di sisi lain, Ningsih (2019) menegaskan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data.

a. Penelitian Lapangan *(Field Work Research)*
   Pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data langsung dari karyawan PT Putera Jahe Raya. Wawancara ini bertujuan melengkapi data yang mungkin sudah tersedia namun masih belum mencukupi dan kuesioner metode ini melibatkan daftar pertanyaan terkait konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) serta insentif. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada karyawan PT Putera Jahe Raya. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner
b. Kepustakaan *(Library Research)*
   Mengumpulkan data sekunder dengan mempelajari buku, hasil penelitian terdahulu dan arsip-arsip data yang mendukung penelitian pada PT Putera Jahe Raya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di PT Putera Jahe Raya. Diketahui karyawan keseluruhan berjumlah 47 orang.

Jumlah populasi yang kurang dari 100, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak jumlah karyawan yaitu 47 orang dengan ini peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Sebelum melakukan uji analisis linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik.

Regresi Linear berganda

Regresi linear berganda sebagai alat untuk menganalisis dan menguji hipotesis. Metode ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen dan dua variabel independen. Dengan regresi linear berganda, peneliti dapat mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang telah ditetapkan. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Berikut ini adalah bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

Menurut Ghozali (2018:97)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dalam penelitian ini :

Y = Kinerja Karyawan
A = Nilai Konstansta
b1b2 = Koefisien Regresi variable independen
X_1 = *Work Family Conflict*
X_2 = Insentif
e = Standard Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau item – item yang digunakan valid atau tidak, dilakukan uji validitas dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Work Family Conflict (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
$X_{1.1}$	0,762	0,287	Valid
$X_{1.2}$	0,756	0,287	Valid
$X_{1.3}$	0,748	0,287	Valid
$X_{1.4}$	0,677	0,287	Valid
$X_{1.5}$	0,662	0,287	Valid

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa item – item pernyataan variabel *Work Family Conflict* memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Insentif (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
$X_{2.1}$	0,753	0,287	Valid
$X_{2.2}$	0,852	0,287	Valid
$X_{2.3}$	0,866	0,287	Valid
$X_{2.4}$	0,847	0,287	Valid
$X_{2.5}$	0,794	0,287	Valid
$X_{2.6}$	0,887	0,287	Valid

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa item – item pernyataan variabel Insentif memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif yang digunakan dalam penenlitian ini adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
$Y_{.1}$	0,727	0,287	Valid
$Y_{.2}$	0,712	0,287	Valid
$Y_{.3}$	0,676	0,287	Valid
$Y_{.4}$	0,708	0,287	Valid
$Y_{.5}$	0,666	0,287	Valid
$Y_{.6}$	0,718	0,287	Valid
$Y_{.7}$	0,696	0,287	Valid
$Y_{.8}$	0,708	0,287	Valid
$Y_{.9}$	0,643	0,287	Valid

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa item – item pernyataan variabel Kinerja Karyawan memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang digunakan dalam penenlitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliabel atau tidak. Dikatakan reliabel jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel *Work Family Conflict*

Reliability Statistics		**Keterangan**
Cronbach's Alpha	*N of Items*	*Reliabel*
,766	5	

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa hasil *output* SPSS pada variabel *Work Family Conflict* yang diteliti memiliki koefisien *cronbach 's alpha* sebesar 0,766 nilai tersebut lebih besar dari nilai batas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* dinyatakan *reliabel.*

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics		**Keterangan**
Cronbach's Alpha	*N of Items*	*Reliabel*
,910	6	

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa hasil output SPSS pada variabel Insentif yang diteliti memiliki koefisien *cronbach 's alpha* sebesar 0,910 nilai tersebut lebih besar dari nilai batas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dinyatakan *reliabel*.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		**Keterangan**
Cronbach's Alpha	*N of Items*	*Reliabel*
,862	9	

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa hasil output SPSS pada variabel Kinerja Karyawan yang diteliti memiliki koefisien *cronbach 's alpha* sebesar 0,862 nilai tersebut lebih besar dari nilai batas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan *reliabel*.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda bertujuan mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini yang menjadi variabel bebas ialah *Work Family Conflict*(X_1), Insentif(X_2), dan menjadi variabel terikat ialah Kinerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]				
Model	*Unstandardized Coefficients*	*Standardized Coefficients*	t	Sig.

		B	Std. *Error*	Beta		
1	*(Constant)*	8,467	5,162		1,640	,108
	Work Family Conflict	,601	,166	,470	3,623	,001
	Insentif	,714	,148	,628	4,836	,000
a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 7 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Y = 8,467 + 0,601 (X1) + 0,714 (X2) + e

Dari persamaan diatas dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Work Family Conflict (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,601 atau berpengaruh positif , berpengaruh positif artinya apabila Work Family Conflict meningkat ,maka Kinerja Karyawan meningkat.
2. Pengaruh variabel Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,714 atau berpengaruh positif. Berpengaruh positif artinya apabila Insentif meningkat, maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

4. Uji t (Parsial)

Tabel 8 Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. *Error*	Beta		
1	*(Constant)*	8,467	5,162		1,640	,108
	Work Family Conflict	,601	,166	,470	3,623	,001
	Insentif	,714	,148	,628	4,836	,000
a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah 2025

Uji t (parsial) yang meliputi variabel *Work Family Conflict* (X_1), dan Insentif (X_2), Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengujian hipotesis dengan nilai signifikansi nya 0,05 atau 5% sedangan derajat bebas pengujiannya adalah n - k -1 = 47 - 3 -1 = 43, maka dapatlah t table = 2,017.

Berdasarkan pada tabel 8 didapat hasil yang diperoleh bahwa Variabel *Work Family Conflict* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,623, sehingga t_{hitung} 3,623 > t_{tabel} 2,017. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti perubahan dalam *Work Family Conflict* memiliki dampak nyata terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hipotesis diterima.

Berdasarkan pada tabel 8 didapat hasil yang diperoleh bahwa Variabel Insentif memperoleh nilai thitung sebesar 4,836, sehingga thitung 4,836 > ttabel 2,017. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan. Hipotesis diterima

5. Uji F (Simultan)

Tabel 9 Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	342,261	2	171,130	13,374	,000[b]
	Residual	563,016	44	12,796		
	Total	905,277	46			
a. *Dependent Variable*: Kinerja karyawan						
b. *Predictors*: *(Constant)*, *Work Family Conflict,* Insentif						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan nilai F_{hitung} 13,374 dengan nilai signifikan 0,000. Maka hal ini dicarilah F_{tabel} pada tabel distribusi dengan signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus df2 = n – k dapat diketahui "k" adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat, "n" adalah jumlah responden. 47 – 3 = 44, dengan demikian didapat Ftabel yaitu 3,209. Berdasarkan tabel 5.14 pada tabel di atas maka dapat dijelaskan: Diperoleh Fhitung sebesar 13,374, sehingga F_{hitung} 13,374 > Ftabel 3,209. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa berpengaruh Positif dan signifikan secara bersama-sama pada *Work Family Conflict* dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putera Jahe Raya di Samarinda. Hipotesis diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,615[a]	,378	,350	3,577
a. *Dependent Variabel* : Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan dapat diperoleh nilai R sebesar 0,615, yang berarti terjadi hubungan yang cukup kuat antara Total X_1 (*Work Family Conflict*) dan Total X_2 (Insentif) terhadap Total Y (Kinerja Karyawan) karena nilainya mendekati 1. Kemudian didapatkan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,378, yang artinya 37,8% proporsi perubahan variabel Kinerja Karyawan ditentukan oleh *Work Family Conflict* dan Insentif, sedangkan 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai Pengaruh *Work Family Conflcit* dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putera Jahe Raya Di Samarinda berikut :

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Work Family Conflict (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,623, lebih besar dari ttabel 2,017, dengan signifikansi 0,001 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Menariknya, pengaruh yang ditunjukkan bersifat positif, yang berarti semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan teori yang umumnya menyatakan bahwa konflik ini berdampak negatif.

Dalam konteks PT Putera Jahe Raya, konflik tersebut justru menjadi motivasi bagi karyawan, khususnya sopir bis, untuk bekerja lebih keras demi memenuhi kebutuhan keluarga.

Sebagian besar responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan ini adalah karyawan dengan masa kerja 1 bulan–3 tahun, yang cenderung belum memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Sementara responden yang tidak setuju didominasi oleh karyawan senior yang lebih berpengalaman dan mampu menjaga keseimbangan kerja dan keluarga.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Idris, Hasyim, & Alhadar, 2023) yang menunjukkan pengaruh positif Work Family Conflict terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, perusahaan tetap disarankan untuk mengembangkan kebijakan seperti jam kerja fleksibel dan program kesejahteraan karyawan guna mengurangi dampak negatif jangka panjang dari konflik ini.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Insentif (X2) memiliki nilai thitung sebesar 4,836, lebih besar dari ttabel 2,017, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian insentif di PT Putera Jahe Raya, baik material (bonus, komisi), non-material (jaminan sosial, promosi), maupun sosial (lingkungan kerja yang suportif), terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat mendorong efisiensi kerja, pencapaian target, serta meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sri Wahyuni Ningsih (2019), yang menyatakan bahwa insentif memengaruhi semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan insentif yang adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan guna menjaga serta meningkatkan performa kerja secara berkelanjutan.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 13,374 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,209, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu Work Family Conflict dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Putera Jahe Raya dipengaruhi oleh kombinasi tekanan kerja dan pemberian insentif. Konflik antara pekerjaan dan keluarga yang tinggi dapat menjadi dorongan kerja, apalagi jika diimbangi dengan insentif yang memadai. Kedua faktor ini secara bersamaan mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Indikator kinerja yang terpengaruh meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin, serta kreativitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan konflik yang bijak dan sistem insentif yang adil.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Devi Windayani (2021) yang menyatakan bahwa Work Family Conflict dan Insentif secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, strategi manajemen yang efektif terhadap kedua variabel ini dapat mendorong peningkatan performa karyawan secara signifikan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh work family conflict dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Putera Jahe Raya di Samarindan , maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat meningkatkan produktivitas karyawan agar semakin semangat bekerja untuk menjalankan tugas – tugas memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang dapat mengurangi *Work Family Conflict* agar kinerja karyawan tetap optimal, maka dari itu hipotesis pertama di terima.
2. Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kebijakan insentif agar kinerja karyawan semakin optimal, maka dari itu hipotesis kedua di terima.
3. *Work Family Conflict* dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola *Work Family Conflict* dengan baik dan memberikan insentif yang tepat agar kinerja karyawan tetap terjaga dan semakin meningkat, maka dari itu hipotesis ketiga diterima.

Saran

Berdasarkan simpulaan yang didapat dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT Putera Jahe Raya kota Samarinda disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan menerapkan kebijakan kerja fleksibel, mendistribusikan beban kerja secara merata, serta menyediakan program kesejahteraan seperti konseling dan kegiatan rekreasi. Selain itu, peningkatan insentif finansial, peluang karier, dan kegiatan sosial di lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif. Upaya ini perlu didukung dengan pelatihan keterampilan, budaya kerja suportif, serta sistem penghargaan yang mendorong produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian Selanjutnya disarankan agar dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak variabel yang berkaitan, seperti dukungan sosial, pengalaman kerja dan lama bekerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dapat dilakukan pada sektor atau industri yang berbeda untuk melihat apakah hasilnya konsisten dalam konteks yang lain. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran (*mix method*) agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif.

REFERENCES

Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2015). Work-family conflict. Dalam Barling, J., & Kelloway, E. K. (Eds.), Handbook of work stress. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Bratton, J. (2017). *Human Resource Management: Principles and Practice. London, UK: Palgrave Macmillan*.

Derajat, M. G. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).

Dessler, G. (2020:2). *Human Resource Management. Pearson Education Limited*.

Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(9), 1897-1906.

Eviana, E., Shallahddin, A., & Fahruna, Y. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus pada Karyawan PT. Karya Sukses Utama Prima (KSUP) Kabupaten Sambas). *MBIC-Journal Confrence*, 1(6), 832-844.

Fahlevi, F. (2021). Insentif, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Neo Dipatiukur Bandung (*Doctoral dissertation*, Universitas Komputer Indonesia).

Fuadi, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Ligkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ALTRAK 1978 Jakarta Selatan. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 488-502.