

PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Novita Putri Faradilla

novitapuf@gmail.com

Widhi Ariestianti Rochdianingrum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of conflict of family-work, work-family, reward, and punishment on the employees' performance at PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Moreover, the independent variables were the work-family conflict, family-work, reward, and punishment. In comparison, employees' performance was the dependent variable. The research was quantitative. Furthermore, the population was employees at PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). The data collection technique used a saturated sampling technique, in which all members of the population were the sample. Additionally, the instrument in the data collection was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. In addition, the data analysis technique used multiple-linear regression with SPSS (Statistical Program for Social Science) version 22.0. The result showed that conflict of work-family, and conflict of family-work had a negative and insignificant effect on the employees' performance at PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). On the other hand, both reward and punishment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Keywords: *Conflict of Family-Work, Conflict of Work-Family, Reward, Punishment, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Dalam penelitian ini konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, reward, punishment sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan seluruh sampel dari populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22.0. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), sedangkan variabel reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Kata Kunci: *Konflik Keluarga-Pekerjaan, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) yang melakukan pekerjaan pemeliharaan fasilitas pelabuhan, mekanikal, elektrikal dan teknik sipil berdiri sejak tahun 2015 dan terus berkembang hingga saat ini. PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) merupakan perusahaan jasa *maintenance* yang memperhatikan kinerjanya, dengan kinerja yang semakin baik maka nilai mutu perusahaan pun akan semakin baik. Dapat dilihat bahwa persentase produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) dalam kurun waktu 5 bulan terakhir memiliki pencapaian angka produktivitas yang kurang stabil, hal tersebut dikarenakan realisasi yang dicapai ada melebihi RKAP

yang telah ditentukan, juga ada realisasi yang dicapai masih belum mencapai RKAP atau bahkan masih cukup jauh untuk mencapainya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2022) mengungkapkan bahwa faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu konflik pekerjaan-keluarga karena karyawan kurang dapat menjaga keharmonisan antara kantor dan rumah, serta Azliah dan Lataruva (2021) mengatakan bahwa *work-family conflict* memengaruhi kinerja, hal ini dikarenakan adanya kecenderungan pekerjaan mencampuri urusan keluarga yang melelahkan karyawan, dan sulitnya menghabiskan waktu bersama keluarga, efek rasa bersalah dan keluarga juga menghambat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun Agustin (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu perusahaan harus menerapkan sistem pemberian *reward* dan *punishment* agar karyawan dapat termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya sehingga akan memengaruhi kinerja yang akan dicapai serta berdampak baik untuk produktivitas perusahaan, sehingga untuk menjaga kinerja karyawan atau untuk meningkatkan kinerja maka salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu sistem pemberian *reward* dan *punishment*, juga bagaimana cara untuk mengelola konflik yang terjadi pada antara perusahaan dengan keluarga dan juga sebaliknya.

PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) memberlakukan pemberian *reward* serta *punishment* untuk mengusahakan peningkatan kinerja karyawannya. *Reward* yang diterapkan perusahaan kepada para karyawan yakni bonus akhir tahun pada setiap tahunnya yang bertujuan agar meningkatnya semangat dari para karyawan tersebut dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya pun meningkat namun PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) belum memberlakukan *reward* materiil secara khusus untuk para karyawan, serta *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya yakni dalam bentuk teguran lisan, surat teguran, sampai PHK jika ada pelanggaran terkait kedisiplinan yang bertujuan agar karyawan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya dan lebih disiplin lagi supaya tidak mendapatkan *punishment* kembali. Jika ditinjau dari penerapan *reward* serta *punishment* yang terdapat dalam PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) berjalan dengan baik serta berdampak baik pula pada kinerja yang dilakukan karena karyawan menjadi lebih disiplin dengan adanya penerapan *punishment* yang tegas, begitu pula pada *reward* yang diterapkan oleh perusahaan dengan adanya *reward* baik secara materiil maupun non-materiil sesuai dengan apa yang karyawan harapkan sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melakukan kerja yang lebih baik lagi.

Perusahaan telah menerapkan *reward* serta *punishment* namun tingkat jumlah ketidakhadiran pun masih terhitung cukup banyak dengan berbagai alasan seperti absen, izin, sakit, dan perjalanan dinas serta tingkat keterlambatan karyawan pun terhitung cukup banyak dari 5 bulan terakhir, angka pada persentase kehadiran walaupun kurang stabil namun masih diantara 90%. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) hal tersebut disebabkan oleh masalah atau konflik-konflik yang sedang dihadapi oleh para karyawan yang menyebabkan absen maupun terlambatnya karyawan tersebut sehingga berakibat terhadap kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan. Masalah atau konflik-konflik tersebut sebagian besar dialami oleh karyawan karena mengalami kelelahan dalam mengerjakan pekerjaannya terlebih karyawan yang harus lembur ataupun pada saat di rumah masih harus mengerjakan pekerjaannya karena ada *deadline*, mengalami kesulitan dalam hal memprioritaskan pekerjaan atau keluarga pada waktu tertentu, melakukan pekerjaan rumah, hingga masalah yang sedang dialami di tempat kerja maupun masalah keluarga yang sedang dialami sehingga masalah-masalah atau konflik-konflik tersebut terbawa pada kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya membuat kinerjanya menurun dan berdampak pula pada kehidupan keluarganya.

Kinerja adalah ukuran seberapa baik kerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010:172). Kinerja ini adalah masalah yang kerap kali dijumpai oleh manajemen perusahaan. Mantik dan Sunjoyo (2018) mengatakan konflik keluarga-pekerjaan dan motivasi intrinsik merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Trisnawati *et al* (2021) mengatakan bahwa konflik

pekerjaan-keluarga serta stres kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ihsan (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* serta *punishment*.

Konflik keluarga-pekerjaan adalah beberapa wujud konflik peran karena tuntutan keluarga dan pekerjaan yang tidak bisa digabungkan dalam banyak hal (Greenhaus dan Beutell, 2000). Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat perbedaan mengenai konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja. Mualifah *et al* (2020) menemukan variabel konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Azliah dan Lataruva (2021) menemukan bahwa variabel *family-work conflict* mempunyai dampak negatif serta signifikan kepada *employee kinerjance*. Namun penelitian Hamidah (2022) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah masalah yang berasal dari kehidupan pekerjaan yang cukup mengganggu kehidupan keluarga. Dengan adanya kesulitan untuk menyepadankan antara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga mampu menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, sementara masalah pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga dan berakibat lebih sedikitnya waktu yang dihabiskan bersama antara karyawan dan keluarga mereka. Berdasarkan penelitian sebelumnya, Nisa (2019) menemukan bahwa variabel pekerjaan-keluarga ini mempunyai dampak yang positif kepada kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil Pratiwi *et al* (2019) Penelitian menyimpulkan bahwa hubungan antara konflik antara pekerjaan dan keluarga berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Liftyawan *et al* (2020) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pradnyani *et al* (2020) menjelaskan bahwa *reward* ialah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu menghasilkan Kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan akan dihargai dengan imbalan baik dalam bentuk materiil maupun non-materiil. *Punishment* merupakan sanksi yang didapatkan karyawan yang disebabkan oleh ketidakmampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, tugas, atau mematuhi kebijakan-kebijakan sesuai dengan yang sudah ditentukan perusahaan (Octario, 2022). Berdasarkan penelitian sebelumnya, (Pramesti *et al*, 2019) menemukan bahwa variabel *reward* serta *punishment* ini secara bersama-sama ataupun simultan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arsyad (2020) menemukan bahwa variabel *reward* serta *punishment* ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Octario (2022) menemukan bahwa variabel *punishment* dan *reward* ini secara simultan tidak berdampak pada kinerja karyawan

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh kepada kinerja karyawan?; (2) Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh kepada kinerja karyawan?; (3) Apakah *reward* berpengaruh kepada kinerja karyawan?; (4) Apakah *punishment* berpengaruh kepada kinerja karyawan?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk memahami dan menganalisis dampak konflik antara tuntutan keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja karyawan; (3) Untuk mempelajari dan menggambarkan pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan; (4) Untuk memahami dan menganalisis efek *punishment* terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017: 10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kemampuan dan keahlian dalam mengatur hubungan dan kegiatan para karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan, sosial, dan karyawan dengan cara yang efektif dan efisien. Sementara itu, Mangkunegara (2016: 2) menyatakan bahwa manajemen SDM (sumber daya manusia) meliputi proses pengorganisasian, perencanaan, mengatur, melaksanakan dan mengelola operasi, kompensasi, pengembangan, rekrutmen, retensi serta pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manusia yang memiliki keterampilan atau kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Purnaya (2016:37) mengatakan ada beberapa tujuan dalam perencanaan SDM yang dijalankan yaitu menggunakan SDM secara efektif dan efisien, mengembangkan kesempatan kerja yang lebih efektif, meningkatkan perkembangan SDM yang baik serta mempunyai kepuasan kerja, menyelaraskan fungsi SDM serta tujuan perusahaan dan tujuan individu dengan efektif, menyediakan proses rekrutmen yang tepat dan ekonomis, serta dapat membantu dalam hal penciptaan sistem informasi SDM, untuk bisa memberikan informasi yang akurat mengenai kegiatan sumber daya manusia di bidang manajemen.

Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melakukan tugasnya. Hasil kerja (kinerja) karyawan dapat dalam periode waktu spesifik. Kasmir (2019:184) dalam Fachrezi dan Khair (2020) Kinerja mencakup hasil dan tingkah laku yang tercapai saat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kasmir (2016:97) terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan yaitu memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja, serta menerapkan sanksi. Mangkunegara (2016: 67) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh hal-hal antara lain faktor internal karyawan, faktor internal perusahaan, faktor eksternal organisasi. Mangkunegara (2016: 75) dalam kinerja pegawai terdapat indikator-indikator yang memengaruhi hasil kinerja karyawan diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, bisa diandalkan atau tidaknya, dan sikap.

Konflik Keluarga-Pekerjaan

Menurut Warokka dan Febrilia (2015: 3) konflik keluarga-pekerjaan merupakan jenis konflik yang timbul disebabkan waktu yang diharapkan keluarga akan bertemu, yang menghalangi pelaksanaan peran atau tanggung jawab dalam pekerjaan. Menurut Grandey *et al* (2005: 307) Konflik keluarga-pekerjaan adalah bentuk pertentangan yang terjadi antara tuntutan pekerjaan yang mengharuskan memenuhi batasan waktu dan konflik yang muncul akibat tanggung jawab terhadap keluarga yang mengganggu pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Arinta dan Azwar (1993: 160), terdapat tujuh faktor yang memengaruhi konflik keluarga-pekerjaan yaitu masalah pengasuhan anak, membantu pekerjaan rumah, komunikasi dan hubungan dengan keluarga, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, ahli dalam stres keluarga. Menurut Frone *et al* (1992) beberapa tanda atau petunjuk adanya konflik antara keluarga sebagai berikut (1) Tekanan sebagai Orang Tua, (2) Tekanan Pernikahan, (3) Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan dan kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, (4) Campur tangan pekerjaan.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Ching (1995) yang dikutip dari Rantika dan Sunjoyo (2011), situasi di mana tanggung jawab terkait pekerjaan serta keluarga sulit digabungkan dalam beberapa aspek disebut konflik pekerjaan-keluarga. Greenhaus dan Beutell (2000: 77) menjelaskan bahwa adanya konflik pekerjaan-keluarga dikarenakan konflik peran antar peran, yaitu terdapat ketidakseimbangan atau tekanan antara tuntutan tanggung jawab dalam keluarga dengan pekerjaan. Menurut Greenhaus dan Beutell (2000) konflik pekerjaan-keluarga bersumber dari banyaknya tuntutan pekerjaan seseorang, ada 2 (dua) jenis konflik, yaitu *overload* dan *interference*. Menurut Greenhaus and Beutell (2000: 250) indikator konflik pekerjaan-keluarga ini ada 3 (tiga) yaitu (1) *Time-based Conflict* (konflik berdasarkan waktu), (2) *Strain-based Conflict* (konflik berdasarkan tekanan), dan (3) *Behaviour-based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Reward

Reward atau Penghargaan adalah bentuk pengakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mempersempit usaha dan ide-ide mereka untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Efendy, 2017). Perusahaan akan memberikan *reward* tersebut ketika kinerja karyawan memenuhi ataupun Bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, beberapa orang juga menerima penghargaan atas masa kerja dan kinerjanya yang bisa dijadikan teladan bagi rekan kerja lainnya (Simamora, 2004). Menurut Rivai (2015: 546) pemberian *reward* dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal terdapat pasar tenaga kerja, keadaan ekonomi, peraturan pemerintah, serikat buruh. Sedangkan factor internal terdapat anggaran operasional dan pembuat keputusan penghargaan (*reward*). Menurut Ardana *et al* (2012: 154) pemberian *reward* atau penghargaan bertujuan sebagai koneksi kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, dan disiplin. Menurut Matteson *et al* (2006: 226) terdapat dua tipe penghargaan atau *reward* dalam suatu organisasi, yaitu *reward* intrinsik serta *reward* ekstrinsik. Menurut Mahmudi (2013:187) indikator pemberian *reward* diantaranya (1) Gaji dan Bonus, (2) Kesejahteraan, (3) Pengembangan Karir, dan (4) Penghargaan Psikologis dan Sosial.

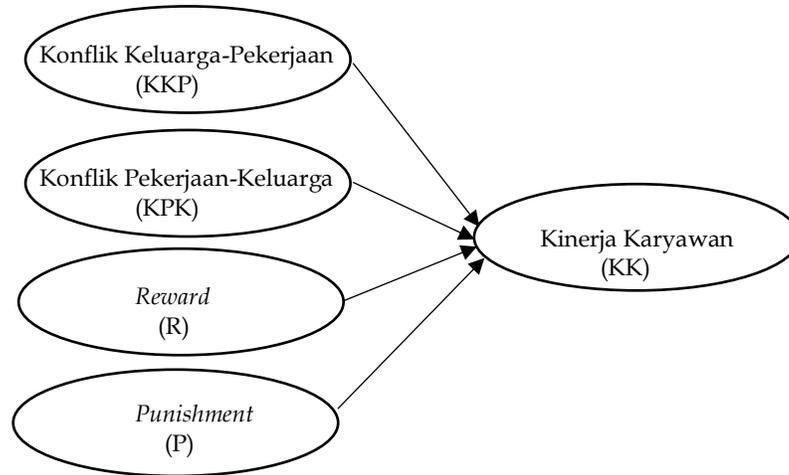
Punishment

Punishment atau hukuman merupakan cara untuk mengarahkan tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang memengaruhi keseluruhan (Irmayanti 2013). Menurut Mangkunegara (2016: 130), *punishment* atau hukuman, sebagai bentuk sanksi, memiliki tujuan untuk memperbaiki produktivitas karyawan yang melanggar, menegakkan ketertiban hukum, dan memberikan pembelajaran kepada mereka yang melakukan pelanggaran. Mangkuprawira (2009: 122) berpendapat bahwa hukuman yang diterima oleh karyawan perlu seimbang dengan kesalahan yang mereka lakukan dengan berdasarkan ketentuan atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Menurut Purwanto (2013: 238), pemberian hukuman memiliki beberapa tujuan, di antaranya teori pembalasan, teori perbaikan, teori perlindungan, teori ganti kerugian, teori menakut-nakuti. Menurut Rivai (2014: 450) jenis-jenis *punishment* ada beberapa yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat. Menurut Siagian (2010: 65) ada beberapa indikator *punishment*, yaitu (1) Upaya pengurangan kesalahan akan dilakukan, (2) Hukuman yang lebih buruk jika melakukan kesalahan yang sama, (3) Hukuman dan Penjelasan diberikan, dan (4) Hukuman diberikan dengan segera ketika terbukti adanya kesalahan.

Penelitian Terdahulu

Pertama Pratiwi *et al* (2019) menunjukkan bahwa adanya konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Rohmah *et al* (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Liftyawan *et al* (2020) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan, dan Hamidah (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua Arsyad (2020) dengan Ramadanita *et al* (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun sebaliknya Octario (2022) menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karena masalah yang terjadi dalam keluarga menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mengurangi kualitas pekerjaannya. Penelitian ini mendapatkan dukungan dari studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yuliarto (2021) yang mengatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rohmah *et al* (2022) mengatakan bahwa *family-work conflict* (konflik keluarga-pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Azliah dan Lataruva (2021) mengatakan bahwa *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance* (kinerja karyawan).

H₁ : Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik yang timbul dalam kehidupan seseorang yang bekerja dan berdampak negatif pada kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga ini dikarenakan adanya tuntutan kerja sehingga dapat memengaruhi kehidupan keluarga dan masalah keluarga yang juga akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2019) yang memperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hermawan (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan suatu bentuk pengakuan atas kinerja seseorang dalam perusahaan yang biasanya diberikan berupa barang atau uang. Dengan pemberian *reward* ini maka karyawan akan merasa kontribusinya terhadap perusahaan tersebut dihargai sehingga dapat memacu kinerja mereka dan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung oleh Pramesti *et al* (2019) yang menunjukkan

bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Octario (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agustin (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pemberian *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 130) *punishment* merupakan sebuah ancaman hukuman yang dilakukan untuk melindungi peraturan yang ada dan memberi pelajaran kepada seorang yang melanggarnya. Dengan pemberian *punishment* maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Penelitian ini didukung oleh Arsyad (2020) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Riansyah (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramadanita, *et al* (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausal komparatif. Metode kausal komparatif adalah jenis penelitian yang memiliki karakteristik masalah berbentuk hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta dan peristiwa. Penelitian kausal komparatif ini merupakan jenis penelitian *ex post facto* (Emzir, 2014: 119). Penelitian ini menguji hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah bagian dari unsur atau subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang peneliti libatkan dalam penelitian dan kemudian peneliti mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2019:80). Dengan berdasar pada penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan populasi yang berkarakteristik dan memiliki sifat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Penelitian ini menggunakan anggota populasi sebagai sampel, dan sampel yang ada dalam penelitian ini yaitu sebanyak 104 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2019:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi serta sifatnya diharuskan representatif. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh pada penelitian ini. Sampling jenuh dalah sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2019:68), maka dari itu sampel yang ada dalam penelitian ini yaitu sebanyak 104 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*). Data subjek adalah bentuk data penelitian berupa pendapat, sikap, pengalaman, atau karakteristik

responden. Subjek penelitian ini yaitu kepribadian, pengalaman, dan karakteristik karyawan yang bekerja pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Sugiyono (2019:137) menyatakan bahwa data primer adalah data yang peneliti peroleh langsung dari responden. Data primer yang dimaksud yaitu data yang mempunyai karakteristik dan pendapat yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu survei lapangan atau dengan menggunakan metode penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang dibagikan ini terdiri dari sekumpulan pertanyaan dengan berdasarkan beberapa variabel. Kuesioner yang dibagikan kepada responden bersifat tertutup yaitu jawaban yang diberikan untuk para responden dibatasi dengan memberikan alternatif jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti. Pengukuran pada bobot nilai kuesioner yang digunakan peneliti adalah skala *likert*. Kuesioner tersebut menggunakan skala *likert* dengan 5 (lima) poin yang memiliki bobot sebagai berikut (Sugiyono, 2019: 94):

Tabel 1
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yang berbeda, yaitu (Sugiyono, 2019: 69). Variabel independen dalam penelitian ini adalah konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, *reward*, dan *punishment*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Konflik Keluarga-Pekerjaan

Konflik keluarga-pekerjaan merupakan jenis konflik antara pekerjaan yang memiliki waktu dan konflik yang muncul karena tanggung jawab keluarga mengganggu pekerjaan yang terjadi kepada para karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Menurut Frone *et al* (1992) menunjukkan indikator konflik keluarga-pekerjaan yaitu: (1) Tekanan sebagai orang tua; (2) Tekanan pernikahan; (3) Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan dan kurangnya keterlibatan sebagai orang tua; (4) Campur tangan pekerjaan.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan jenis konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang terjadi pada karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Menurut Greenhaus and Beutell (2000:250) indikator konflik pekerjaan-keluarga ini ada 3 (tiga), yaitu sebagai berikut: (1) *Time-based Conflict* (konflik berdasarkan waktu); (2) *Strain-based Conflict* (konflik berdasarkan tekanan); (3) *Behaviour-based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Reward

Reward atau penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kepada karyawan, karena karyawan telah memberikan tenaga dan idenya untuk keberhasilan perusahaan yang mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mahmudi (2013:187) indikator pemberian *reward* yaitu sebagai berikut: (1) Gaji dan Bonus; (2) Kesejahteraan; (3) Pengembangan Karier; (4) Penghargaan Psikologis dan Sosial.

Punishment

Punishment atau hukuman merupakan ancaman hukuman yang diberikan oleh PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar, menegakkan hukum yang sedang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar. Menurut Siagian (2010: 65) ada beberapa indikator *punishment*, yaitu sebagai berikut: (1) Upaya pengurangan kesalahan akan dilakukan; (2) Ada hukuman yang lebih buruk jika melakukan kesalahan yang sama; (3) Hukuman dan penjelasan diberikan; (4) Hukuman diberikan dengan segera ketika terbukti adanya kesalahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) berdasarkan pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2016: 75) indikator yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Bisa diandalkan atau tidaknya; (4) Sikap.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur keakuratan suatu kuesioner dalam survei, sebuah kuesioner dikatakan akurat jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dapat dikatakan valid atau akurat jika signifikansinya $< 0,05$ atau 5% sehingga jika nilai rata-ratanya $0,05$ maka data tersebut telah dinyatakan valid. Analisis dasar untuk memeriksa akurasi atau validitas adalah (Ghozali, 2018): (1) Jika nilai $(\alpha) < 0,05$ maka pernyataan dinyatakan valid; (2) Jika nilai $(\alpha) > 0,05$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat atau instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berdasarkan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti (Ghozali, 2018: 45). Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel atau terpercaya jika jawaban atas pernyataan-pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak ada perubahan apapun. Butir-butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika nilai yang diberikan *Cronbach Alpha* $> 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel (tidak layak) jika nilai yang diberikan *Cronbach Alpha* $< 0,6$ (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel penelitian yang ada berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018: 145). Uji yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data yang akan dianalisis adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas dapat dinyatakan normal jika nilai rata-ratanya lebih besar dari $0,05$. Jika nilai rata-ratanya kurang dari $0,05$ maka dinyatakan tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018: 71) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (independen), sehingga uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan hubungan antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi, sebaiknya tidak ada hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2018: 159). Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan memperhatikan bilangan *variance inflation factor* (VIF) dan toleransi. Nilai *cut-off* yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya yang telah diuji (Ghozali, 2018). Dalam pengamatan ini, dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser merupakan uji hipotesis apakah suatu model regresi ini memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi absolut residual. Dasar pengambilan keputusan uji glejser, yaitu: (1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak memiliki indikasi heteroskedastisitas; (2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data memiliki indikasi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Ghozali (2018: 111) menjelaskan bahwa tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$) dalam model regresi linear. Dalam menguji ada atau tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji *durbin-watson*, dengan dasar pengambilan keputusan seperti berikut: (1) Jika $0 < d < dL$, maka ada autokorelasi positif; (2) Jika $4 - dL < d < 4$, maka ada autokorelasi negatif; (3) Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$, maka tidak ada autokorelasi positif atau negatif; (4) Jika $dL \leq d \leq dU$ ataupun $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, maka pengujian tidak meyakinkan untuk itu bisa dipakai uji yang lain ataupun menambah data; (5) Jika $dU < d < 4 - dU$ sehingga tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) analisis regresi *linear* berganda dipakai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar dua ataupun lebih variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan regresi *linear* berganda untuk menguji dampak konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, *reward*, serta *punishment* terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi *linear* yang dipakai pada penelitian ini merupakan seperti berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KKP + \beta_2 KPK + \beta_3 R + \beta_4 P + e$$

Keterangan:

α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien Regresi
KK	= Kinerja Karyawan
KKP	= Konflik Keluarga-Pekerjaan
KPK	= Konflik Pekerjaan-Keluarga
R	= <i>Reward</i>
P	= <i>Punishment</i>
e	= <i>Standart error</i>

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:95) uji F digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda tersebut layak atau tidak layak untuk digunakan. Pengujian kecocokan model dilaksanakan dengan menggunakan uji F pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Parameter pengujian ini mencakup persyaratan berikut: (1) Jika nilai signifikansi dari uji F lebih besar dari 0,05, itu mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan tidak dapat digunakan sebagai model penelitian; (2) Jika nilai signifikansi uji F < 0,05, menunjukkan bahwa variabel konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Ghozali (2018: 97) menjelaskan bahwa penggunaan uji koefisien determinasi berganda (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu penelitian. Apabila nilai koefisien mendekati satu, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen dalam penelitian tersebut. Di sisi lain, jika nilai R^2 rendah, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga rendah (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018: 99) uji t ini digunakan untuk menunjukkan besar atau tidaknya pengaruh suatu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), jadi uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh suatu variabel terhadap dirinya sendiri dan perubahan yang bergantung padanya. Kriteria keputusan yang digunakan dalam uji-t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018): (1) Jika nilai signifikansi $t \geq 0,05$, sehingga hipotesis akan ditolak. Ini berarti variabel konflik antara keluarga serta pekerjaan, konflik antara pekerjaan dan keluarga, *reward*, dan hukuman tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan; (2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$, sehingga hipotesis akan diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel konflik antara keluarga dan pekerjaan, konflik antara pekerjaan dan keluarga, *reward*, dan hukuman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Konflik Keluarga- Pekerjaan (KKP)	KKP1	0,734	0,000	Valid
	KKP2	0,384	0,000	Valid
	KKP3	0,384	0,000	Valid
	KKP4	0,231	0,018	Valid
	KKP5	0,246	0,012	Valid
	KKP6	0,645	0,000	Valid
	KKP7	0,786	0,000	Valid
	KKP8	0,708	0,000	Valid
Konflik Pekerjaan- Keluarga (KPK)	KPK1	0,782	0,000	Valid

		KPK2	0,743	0,000	Valid
		KPK3	0,770	0,000	Valid
		KPK4	0,618	0,000	Valid
		KPK5	0,701	0,000	Valid
		KPK6	0,835	0,000	Valid
Reward (R)		R1	0,557	0,000	Valid
		R1	0,640	0,000	Valid
		R3	0,405	0,000	Valid
		R4	0,708	0,000	Valid
		R5	0,691	0,000	Valid
		R6	0,703	0,000	Valid
		R7	0,696	0,000	Valid
		R8	0,540	0,000	Valid
Punishment (P)		P1	0,752	0,000	Valid
		P2	0,719	0,000	Valid
		P3	0,371	0,000	Valid
		P4	0,689	0,000	Valid
		P5	0,594	0,000	Valid
		P6	0,651	0,000	Valid
		P7	0,645	0,000	Valid
		P8	0,765	0,000	Valid
Kinerja (KK)	Karyawan	KK1	0,406	0,000	Valid
		KK2	0,563	0,000	Valid
		KK3	0,559	0,000	Valid
		KK4	0,772	0,000	Valid
		KK5	0,638	0,000	Valid
		KK6	0,644	0,000	Valid
		KK7	0,799	0,000	Valid
		KK8	0,799	0,000	Valid

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa signifikansi masing-masing pernyataan pada variabel konflik keluarga-pekerjaan (KKP), konflik pekerjaan-keluarga (KPK), *reward* (R), *punishment* (P), dan kinerja karyawan (KK) lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil uji validitas menyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Keluarga-Pekerjaan (KKP)	0,666	Reliabel
Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK)	0,839	Reliabel
<i>Reward</i> (R)	0,767	Reliabel
<i>Punishment</i> (P)	0,798	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,805	Reliabel

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu konflik keluarga-pekerjaan (KKP), konflik pekerjaan-keluarga (KPK), *reward* (R), dan *punishment* (P), dan kinerja karyawan (KK) memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten (stabil dari waktu ke waktu) dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,147	3,390		2,698	0,008
KKP	-0,012	0,091	-0,012	-0,127	0,899
KPK	-0,021	0,059	-0,034	-0,335	0,723
R	0,407	0,108	0,400	3,761	0,000
P	0,346	0,099	0,371	3,486	0,001

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Tabel 4, berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas maka diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$Kk = 9,147 - 0,012KKP - 0,021KPK + 0,407R + 0,346P + e$$

Konstanta (a)

Kinerja karyawan memiliki nilai konstanta 9,147 menunjukkan bahwa jika Konflik Keluarga-Pekerjaan, Konflik Pekerjaan-Keluarga, *Reward*, dan *Punishment* dianggap 0 atau tidak ada, maka Kinerja Karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) akan sebesar 9,147.

Koefisien Regresi Konflik Keluarga-Pekerjaan

Koefisien regresi pada variabel konflik keluarga-pekerjaan (KKP) adalah sebesar -0,012. Hal tersebut menunjukkan arah yang negatif antara variabel konflik keluarga-pekerjaan dengan variabel kinerja karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hasil tersebut tersebut yang berarti bahwa apabila para karyawan semakin mengalami konflik keluarga-pekerjaan maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan yang ada pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Koefisien Regresi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Koefisien regresi pada variabel konflik pekerjaan-keluarga (KPK) adalah sebesar -0,021. Hal tersebut menunjukkan arah yang negatif antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan variabel kinerja karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hasil tersebut tersebut yang berarti bahwa apabila para karyawan semakin mengalami konflik pekerjaan-keluarga maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan yang ada pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Koefisien Regresi *Reward*

Koefisien regresi pada variabel *reward* (R) adalah sebesar 0,407. Hal tersebut menunjukkan arah yang positif antara variabel *reward* dengan variabel kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hasil tersebut tersebut yang berarti bahwa apabila perusahaan semakin baik menjalankan sistem pemberian *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Koefisien Regresi *Punishment*

Koefisien regresi pada variabel *punishment* (P) sebesar 0,346. Hal tersebut menunjukkan arah yang positif antara variabel *punishment* dengan variabel kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hasil tersebut yang berarti bahwa apabila perusahaan semakin baik menjalankan sistem pemberian *punishment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16058114
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.081
	Positive	.057
	Negative	-.081
Test Statistic		0.81
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.472
Point Probability		.000

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Pada Tabel 5 hasil uji *kolmogrov-smirnov* menunjukkan bahwa *Asymp* signifikansinya memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,086, sehingga dari Tabel 5 tersebut dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel		Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Konflik (KKP)	Keluarga-Pekerjaan	0,535	1,871	Bebas Multikolinearitas
Konflik (KPK)	Pekerjaan-Keluarga	0,534	1,874	Bebas Multikolinearitas
Reward (R)		0,423	2,366	Bebas Multikolinearitas
Punishment (P)		0,422	2,369	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Tabel 6 diatas tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel variabel konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga (KPK), *reward* (R), dan *punishment* (P) memiliki nilai *tolerance* sebesar lebih dari 0,10 dan VIF yang kurang dari 10, yang berarti bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinearitas karena hasil setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance*.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Sig.
Konflik Keluarga-Pekerjaan (KKP)	0,319
Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK)	0,539
Reward (R)	0,243
Punishment (P)	0,202

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05, yang artinya pada penelitian ini dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

<i>Model Summary^b</i>	
Model	Durbin-Watson
1	1,953

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Pada Tabel 8 tersebut dapat diketahui bahwa hasil nilai *durbin-watson* (d) yaitu sebesar 1,953 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan jumlah sampel (N) 104, dan jumlah variabel independen yaitu 4 (k=4) memberikan nilai dL (batas bawah) = 1,6016 dan dU (batas atas) = 1,7610. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $dU < d < 4 - dU = 1.7610 < 1,953 < 2.239$ maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 9
Hasil Uji F

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	536,569	4	134,142	27,620	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	480,815	99	4,857		
	<i>Total</i>	1017,385	103			

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, *reward*, dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,726 ^a	0,527	0,508	2,20380

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Tabel 10 di atas tersebut dapat diketahui bahwa nilai R^2 yaitu sebesar 0,508 atau 50%. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa korelasi yang dimiliki yaitu mempunyai nilai sebesar 50% antar variabel konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, *reward*, dan *punishment* yang memengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 11
Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
(Constant)	2,698	0,008
Konflik Keluarga-Pekerjaan (KKP)	-0,127	0,899
Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK)	-0,355	0,723
<i>Reward</i> (R)	3,761	0,000
<i>Punishment</i> (P)	3,486	0,001

Sumber: Data primer, 2023 (Diolah)

Pada tabel 11 tersebut, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Nilai signifikansi variabel konflik keluarga-pekerjaan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,899 yang artinya konflik keluarga-pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) Nilai signifikansi variabel konflik pekerjaan- keluarga lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,723 yang artinya konflik keluarga-pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) Nilai signifikansi variabel *reward* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang artinya variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (4) Nilai signifikansi variabel *punishment* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 yang artinya variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil koefisien regresi variabel konflik keluarga-pekerjaan sebesar -0,012 dan hasil uji t memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,899. Dilihat dari jumlah karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) berdasarkan *gender* yaitu mayoritas pria, yang dimana memiliki karakteristik bahwa memiliki fokus yang baik dan tidak mudah terpengaruh dengan hal lain jika sedang melakukan satu hal atau pekerjaan sehingga jika mengalami konflik keluarga-pekerjaan tidak akan terbawa pada aktivitas yang sedang dilakukan. Karyawan wanita yang memiliki karakteristik dapat melakukan beberapa hal atau pekerjaan dalam satu waktu sehingga meskipun karyawan tersebut memiliki konflik keluarga-pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan karena wanita memiliki kemampuan *multitasking* yang bisa mengelola kedua hal atau pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan teori Robbins (2015:142) bahwa memang antara wanita dan pria terdapat perbedaan emosi dalam menghadapi konflik yang sedang terjadi. Berdasarkan temuan penelitian Kristiyana (2018) karyawan pria dan wanita sama-sama dapat menjalankan tugasnya, baik sebagai peran anggota keluarga, kepala keluarga, dan ibu rumah tangga dengan baik serta adanya komunikasi bersama keluarga terkait konflik yang terjadi dan menjadi karyawan di dalam perusahaan dengan baik sehingga konflik keluarga-pekerjaan yang dialami pun dapat dikelola dengan baik dan tidak mengganggu kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Hamidah (2022) yang menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berdampak negatif dan tidak signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil koefisien regresi variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar $-0,021$ dan hasil uji t memiliki nilai signifikansi lebih dari $0,05$ yaitu sebesar $0,355$. Pengelolaan konflik pekerjaan-keluarga berdasarkan karakteristik yang dimiliki antara karyawan pria dan wanita pun berbeda, hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins (2015:142) bahwa antara wanita dan pria terdapat perbedaan dalam hal mengendalikan emosi. Wanita memiliki karakter yang sensitif, namun wanita mahir dalam mengelola emosi sehingga dapat melakukan kedua hal atau pekerjaan dalam satu waktu dengan baik. Pria dapat meredam emosi yang sedang dirasakan saat mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan pria tidak dapat fokus ke banyak hal dalam satu waktu sehingga akan fokus jika sedang melakukan satu hal atau pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Kristiyana (2018) bahwa karyawan pria dan wanita mampu menjalankan tugasnya yang berperan sebagai karyawan dengan baik dan tidak berpengaruh terhadap peran mereka sebagai kepala keluarga untuk karyawan pria, maupun peran sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga untuk karyawan wanita. Karyawan tidak merasa terbebani dengan konflik pekerjaan-keluarga yang sedang dialami karena mengelola konflik tersebut melalui komunikasi yang baik dengan keluarga sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik serta sesuai dengan yang diperintahkan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liftyawan *et al* (2020), yang menyimpulkan bahwa adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja para karyawan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil koefisien regresi variabel *reward* sebesar $0,407$ dan hasil uji t memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu sebesar $0,000$. Hal ini sesuai dengan teori Kadarisman (2012: 122) bahwa penghargaan atau reward merupakan segala bentuk imbalan, baik berupa materiil maupun bukan materiil, yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan juga dapat mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik lagi serta dapat mencapai tujuan perusahaan. *Reward* yang diterapkan oleh PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) dalam bentuk materiil yaitu berupa bonus akhir tahun untuk karyawan yang berkinerja sesuai dengan parameter yang telah ditentukan oleh perusahaan serta bentuk non-materiil seperti selalu mengapresiasi pekerjaan para karyawan serta perusahaan selalu memberikan peluang para karyawan untuk mengembangkan potensinya yang artinya perusahaan selalu menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka kedua jenis *reward* yang diberikan oleh perusahaan mampu membuat para karyawannya untuk bekerja dengan lebih baik lagi dari sebelumnya, sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan baik serta hal tersebut akan memberikan keuntungan positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Ramadanita *et al* (2021) yang menyatakan bahwa *reward* berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil koefisien regresi variabel *punishment* sebesar $0,346$ dan hasil uji t memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,001$. Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2016: 130) bahwa *punishment* atau hukuman sebagai bentuk sanksi yang memiliki tujuan untuk memperbaiki produktivitas karyawan yang melanggar, menegakkan ketertiban hukum, dan memberikan pembelajaran kepada mereka yang melakukan pelanggaran. PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) telah menerapkan pemberian *punishment* dengan tingkatan kategori hukuman ringan yaitu dalam bentuk surat teguran juga teguran lisan, sistem

pemberian *punishment* yang dilakukan secara terbuka oleh PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) seperti jika karyawan lalai dalam melaksanakan pekerjaan maka akan diberikan teguran secara lisan pertama, hal tersebut menunjukkan sistem pemberian *punishment* pada perusahaan cukup efektif dan juga hal tersebut akan membuat kinerja karyawan yang dihasilkan pun menjadi meningkat serta lebih baik lagi dari yang sebelumnya serta hal tersebut akan berdampak baik pula untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arsyad (2020), yang menunjukkan bahwa pemberian *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang berjudul pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika karyawan mengalami konflik keluarga-pekerjaan, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), (2) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), (3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik perusahaan melakukan penerapan *reward* terhadap karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), (4) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik perusahaan melakukan penerapan *punishment* terhadap karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yang juga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya: (1) Responden pada penelitian ini beberapa diantaranya belum menikah, sehingga hal tersebut juga memengaruhi hasil penelitian. (2) Penelitian ini menggunakan sampel hanya sebanyak 104 responden, kemungkinan akan lebih baik lagi jika menggunakan sampel yang lebih banyak dan peneliti hanya menggunakan metode penyebaran kuesioner. (3) Jangka waktu penelitian yang dilakukan hanya 4 (empat) bulan. (4) Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa, sehingga jika dilakukan pada perusahaan lain hasilnya tentu akan berbeda. (5) Penelitian ini pada variabel konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga, analisisnya masih belum dibedakan secara gender.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat dan dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut: (1) Bagi PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), untuk menurunkan tingkat konflik keluarga-pekerjaan, dan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami para karyawan dapat dilakukan upaya penanganan konflik yang sedang terjadi pada para karyawan yaitu mendorong untuk dapat membina hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dan juga dengan anggota keluarganya agar memberikan suasana kerja yang mendukung kinerja para karyawan. Serta selalu memberikan sistem kerja yang terbuka juga pembagian kerja yang jelas sehingga karyawan dapat fokus terhadap pekerjaan yang diberikan tersebut dan meminimalisir terjadinya konflik, (2) Bagi PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), untuk tetap memberikan *reward*

atau penghargaan baik secara materiil (bonus, hadiah) dan non-materiil (memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan) yang disertakan alasan pemberian *reward* tersebut dengan jelas dan terbuka atau memberikan penjelasan parameter pemberian *reward* secara terbuka. Dan juga perusahaan dapat melakukan *gathering* sebagai *reward* non-materiil untuk karyawan agar lebih saling mengenal juga *refreshing* setelah para karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik serta telah berkontribusi terhadap perusahaan, karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi pada perusahaan, (3) Bagi PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), memberikan *punishment* yang sesuai dengan apa kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan, serta sebelum *punishment* diterbitkan dapat disiskusikan dengan karyawan yang tersebut juga memberikan penjelasan terkait parameter pemberian *punishment* secara terbuka, karena pemberian *punishment* tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang lebih baik lagi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik pula pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. L. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Utama Pharma Pekanbaru. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Ardana, I.K., N. W. Mujiati., dan I. W. M. Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arinta, L., dan S. Azwar. 1993. Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran. Ganda Pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Psikologi*. 2.
- Azliyah, N. S. D, dan E. Lataruva. 2021. Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Employee Performance Dengan Emotional Exhaustion Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Berstatus Menikah pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daer. *Diponegoro Journal of Management*. 10(3).
- Arsyad, A. 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT . PLN. *Ekonomi Dan Bisnis*. 1(2).
- Chi-Ching, Y. 1995. The Effect of Career Saliency and Life Cycle Variables on Perceptions of Work-Family Interfaces. *Human Relations*. 48.
- Efendy. 2017. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Trainee di Hotel Holiday Inn Resort Raruna Bali. *Jurnal JMPP*. 2(1).
- Emzir. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Fachrezi, H dan H. Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1).
- Frone, M. R., M. Russell, dan M. L. Cooper. 1992. Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of the Work -Family Interface. *Journal of Applied Psychology*. 7(1).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Grandey, A. A., L. B. Cordeiro., dan C. A. Crouter. 2005. A Longitudinal and Multi-source Test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78(3).
- Greenhaus, J.H., dan N.J Beutell. 2000. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10(1).
- Hamidah, N. 2022. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. <https://repofeb.undip.ac.id/11539/>
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawan, E. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 3(4).

- Ihsan, M. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau.
- Irmayanti, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kharisma Putra Utama Offset. Jakarta
- Kristiyana, N. 2018. Perbedaan Gender dalam Peran Konflik, Emosional Kerja, dan Kinerja Pegawai Marketing Perusahaan Farmasi di Jawa Tengah. *Jurnal Maksipreneur*. 8(1).
- Liftyawan, S. K., F. S. Hadi., T. S. Agustina. 2020. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 5(1).
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. IPB Press. Bogor.
- Mantik, S. P., dan S. Sunjoyo. 2018. Dampak Konflik Keluarga-Pekerjaan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*. 18(1). 57-68.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Sektor Publik*. Edisi kedua UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Matteson, Ivancevich, dan Konopaske. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Mualifah, B., H. P Sunaryo., dan Pardiman. 2020. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pramuniaga (Studi Karyawan PT . Matahari Departement Store). *Jurnal Riset Manajemen*. 194-207.
- Nisa, R, H, R. 2019. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Dan Kepribadian Lima Besar Terhadap Kinerja Karyawan CV Grand Spinach Indonesia.
<http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6096>
- Octario, O. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*. 3(1).
- Pradnyani, G. A. A. I., P. I. Rahmawati., dan N. M. Suci. 2020. Pengaruh Reward dan Punishment Motivasi Kerja Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2(1).
- Pramesti. R. A., S. A. P. Sambul., dan W. Rumawas. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Arta Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9(1).
- Pratiwi, K, A., W. A. Pramuki., dan P. A. Purwaningrat. 2019. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan Wanita Universitas Hindu Indonesia, Denpasar).
<https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/342/254>
- Priansa, D. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta. Bandung.
- Purnaya, I. G. K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.
- Purwanto. N. 2013. *Punishment Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ramadanita, D. N., E. S. Nugroho., dan D. J. Suyaman. 2021. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*. 6(1).
- Rantika, R., dan Sunjoyo. 2011. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Keputusan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 4(2).
- Riansyah, R. O. 2021. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sabda Maju Bersama. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta .

- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 7. PT Raja Grafindo. Depok.
- Rohmah, E, A., S. M. Mega., dan N. E. Munawaroh. 2022. Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*. 2(3).
- Siagian, P. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Trisnawati, N. W. A., I. W. Suartina., dan I. A. S. Dewi. 2021. Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. *Widya Amrita*. 1(1).
- Warokka, A., dan I. Febrilia. 2015. Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*.
- Yulianto, B. F. 2021. Pengaruh Konflik Keluarga Pekerjaan (FIW) dan Kompensasi terhadap Kinerja pada CV. Putra Sakat Wonogiri.
<http://eprints.uty.ac.id/id/eprint/6894>