

Pengaruh *HRM Practice*, *Work-Family Conflict* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat

Ineke Amastya Aprilianti, Netania Emilisa
Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti
Jl. Kyai Tapa No. 1 Grogol, Jakarta Barat 11440
Email : inekeamastyaap@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, jika terjadi penurunan pada kinerja maka berpengaruh pada perusahaan yang akan mengalami kebangkrutan. Kinerja yang baik menjadi tuntutan yang harus dilakukan para pekerja agar tujuan dapat tercapai, yang mana hal tersebut pada nyatanya sulit terjadi karena masih banyaknya pekerja yang belum berkinerja cukup baik. Salah satu contohnya terjadi pada perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat yakni dalam data fenomena yang sesuai dengan wawancara di beberapa perusahaan menunjukkan rendahnya *Employee Performance* yang ada menunjukkan bahwa pekerjaan selalu tidak memenuhi target seharusnya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *HRM Practice*, *Work-Family Conflict* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada karyawan di Perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat. Data yang di kumpulkan dari 155 karyawan yang bekerja di perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat. Data diperoleh dengan dengan metode *purposive sampling* dan teknik *non probability sampling*. Hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif antara *HRM Practice* terhadap *Employee Performance*. *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Serta implikasi bagi perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat.

Kata kunci: *HRM Practice*, *Work-Family Conflict*, *Job Satisfaction*, *Employee Performance*

ABSTRACT

Performance has the most important role in a company, if performance decreases, it will gradually threaten the company and result in the company going bankrupt. In this case employees are always required to produce even better performance in order to achieve goals. The phenomenon according to interviews in several companies shows the low employee performance that shows that work always does not meet the target it should be. The purpose of this study is to examine the effect of HRM Practice, Work-Family Conflict and Job Satisfaction on Employee Performance among employees in a Manufacturing Company in West Jakarta. Data collected from 155 employees working in Manufacturing companies in West Jakarta. The data obtained by the data collection technique used in this study is non-probability sampling with purposive sampling method. The results of testing the hypothesis in this

study indicate that there is a positive influence between HRM Practice on Employee Performance. Work family conflict has a negative effect on employee performance and job satisfaction on employee performance. As well as implications for manufacturing companies in West Jakarta

Keyword: HRM Practice, Work-Family Conflict ,Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah faktor terpenting untuk mengelola suatu perusahaan agar berjalan maksimal sehingga tujuan dapat tercapai (Rani&Mayangsari, 2015). (Wicaksana et al., 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berguna dalam pengelolaan unsur manusia dengan demikian berhasilnya suatu perusahaan ditentukan dari sumber daya manusianya, dikarenakan manusia pada dasarnya ialah penentu dan penggerak tujuan perusahaan mampu tercapai. Berhasilnya suatu perusahaan berkaitan erat dengan kinerja karyawan karena karyawan memikul fungsi serta kewajiban dari perusahaan. kinerja yang baik, maka berpengaruh positif pada peningkatan *Employee Performance*.

Adanya harapan dari organisasi untuk para pegawai agar mampu memiliki prestasi baik dan mampu mewujudkan keadaan yang kondusif, dengan demikian pegawai tidak akan mengalami ketidakpuasan mengakibatkan kinerja menurun. Hidayatuallah (2018) menyatakan bahwa dalam memperoleh *Employee Performance* yang baik bukanlah suatu hal yang mudah dikarenakan perlu dukungan dari motivasi dan kemampuan dari karyawan itu sendiri disertai sistem perusahaan yang tepat seperti kejelasan *Job Satisfaction* yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerjanya.

Dari penelitian yang di lakukan oleh Yunita & Astawa (2019) *Employee Performance* disebabkan oleh *Work-Family Conflict* yang dimana manusia meruapakan makhluk sosial dengan berbagai peran yang dimilikinya dalam kehidupan di rumah maupun di perusahaan. Terdapat berbagai hambatan dalam menjalani peran tersebut seperti konflik yang terjadi dikarenakan sumber daya yang terbatas seperti tenaga, pikiran, serta waktu yang dimiliki. Dalam konflik di perusahaan terjadi saat ada tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang mana hal tersebut berpengaruh di keluarga yang menjadi terganggu.

Program *HRM Practices* perlu diwujudkan secara berkelanjutan dan sistematis agar terciptanya talenta yang memiliki kesiapan dalam kehidupan di masa mendatang. Hal tersebut karena kegiatan perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia. Apabila program tersebut berhasil diwujudkan perusahaan dengan baik maka akan memperoleh keuntungan besar karena *Employee Performance* yang dimiliki akan dimaksimalkan potensinya. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat.

Employee Performance menurun tahunnya, berarti target tidak terpenuhi pada tiap pekerjaan yang dilakukan. Adanya hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Employee Performance* dimana semakin rendah tingkat *Job Satisfaction* menunjukkan penurunan *Employee Performance*. Sekarang ini, sumber daya manusia di suatu perusahaan diharuskan untuk berkontribusi dengan baik agar kinerja perusahaan mengalami peningkatan. Apalagi eksistensi manusia di era perkembangan teknologi saat ini dapat tergantikan dengan manusia.

Kinerja perusahaan juga dipengaruhi *Work-Family Conflict* yakni bentuk konflik antar peran di perusahaan dan keluarga yang tidak serasi dan tidak mampu disetarakan. *Work-Family Conflict* terjadi saat individu diharuskan melakukan multi peran, yakni menjadi orang tua, pasangan (suami atau istri), serta karyawan. Tekanan di ruang lingkup pekerjaan yang mengakibatkan *Work-Family Conflict* muncul adalah pekerjaan yang melebihi kapasitas, banyaknya perjalanan dinas, jam kerja yang tidak fleksibel, konflik antar karyawan, serta perusahaan atau supervisor yang tidak memberi dukungan dengan demikian menghasilkan *Employee Performance*.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugas serta peningkatan *Employee Performance*, maka sumber daya manusia di perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat perlu adanya peningkatan khususnya dari praktik manajemen sumber daya manusianya yakni dengan rekrutmen dan seleksi yang benar dan baik untuk memperoleh calon pekerja yang berkompeten disertai pelatihan dan promosi jabatan serta upah sebagaimana hak karyawan.

Berdasarkan penjelasan awal dari fenomena tersebut, maka penulis memiliki ketertarikan meneliti yang berjudul: “Pengaruh *HRM Practice*, *Work-Family Conflict* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat”

Tujuan penelitian yang akan dilakukan ialah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa *HRM Practices*, *Work-Family Conflict*, *Job Satisfaction* dan *Employee Performance* pada perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat.
2. Untuk menganalisa pengaruh antara *HRM Practices* terhadap *Employee Performance* pada perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat.
3. Untuk menganalisa pengaruh antara *Work-Family Conflict* terhadap *Employee Performance* pada perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat.
4. Untuk menganalisa pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat.

Perumusan hipotesis pada penelitian ini :

H1 : *HRM Practice* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*

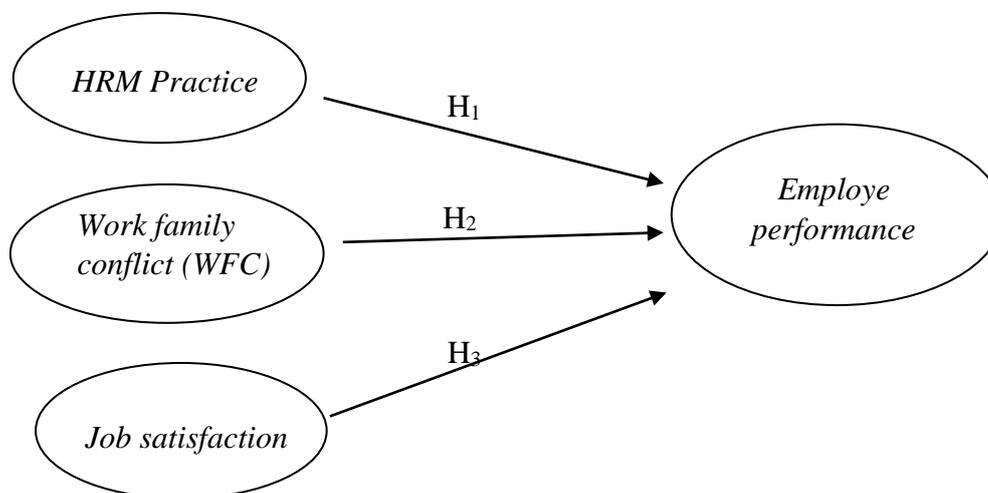
H2 : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Employee performance*

H3 : *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alsafadi & Altahat, 2022) & (Radita et al., 2022). Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (hypotesis testing) bertujuan untuk menjelaskan perbedaan antara kelompok dan kemandirian dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (sekaran & Bougie, 2010). Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara *HRM Practice*, *Work Family conflict*, *Job satification* terhadap *Employee Performance* pada karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Jakarta. Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan data crosssectional karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan antara variabel. Unit analisa yang digunakan adalah individu yakni karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *HRM Practice*, *Work Family conflict*, *Job satification*. Variabel *HRM Practice* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Alsafadi et al.,(2022) yang berisikan 9 item pernyataan. Variabel *Work Family conflict* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (Radita et al., 2022) yang berisi 5 item pernyataan. Variabel *Job satification* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (Radita et al., 2022) yang berisikan 5 item pernyataan. Skala pengukuran yang di

gunakan dalam mengukur variabel ini yaitu skala interval yang berpedoman pada skala likert lima point yakni dengan keterangan tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), cukup setuju (CS), setuju (S), sangat setuju (SS).



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Alsafadi & Altahat, (2022) dan Radita et al., (2022)

Variabel yang terkait yakni *HRM Practice*, *Work Family conflict*, *Job satisfaction*. Pengukuran variabel *HRM Practice* dengan kuesioner dari Alsafadi et al.,(2022) yang berisikan 9 item pernyataan. Variabel *Work Family conflict* di ukur dengan kuesioner yang di kembangkan oleh (Radita et al., 2022) yang berisi 5 item pernyataan. Pengukuran variabel *Job satisfaction* dari (Radita et al., 2022) yang berisikan 5 item pernyataan. Dan *Employee Performance*. Variabel *Employee Performance* yang di ukur dengan kuesioner dari (Radita et al., 2022) yang berisi 12 item pernyataan.

Perlunya data yang berhubungan dengan pertanyaan penelitian untuk kemudian dianalisis dan diolah. Data primer ialah peneliti menghimpun data secara langsung melalui kuesioner yang telah disebar secara online kepada karyawan pada karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta. Peneliti telah mendapatkan data studi pustaka dari artike,buku,internet,literatur maupun data peneliti sebelumnya yakni tentang *HRM Practice*, *Work Family conflict*, *Job Satisfaction*,& *Employee performance*.Sampel diambil dengan metode purposive sampling, yakni dengan mempertimbangkan kriteria tertentu. Sampel berasal dari karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta sebagai responden.Penelitian ini memiliki 31item pertanyaan dengan jumlah sampel ialah ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel

maksimum). Sehingga dapat diketahui bahwa sampel minimal penelitian ini 155 responden dan maksimal 310 responden, penelitian ini menggunakan sampel minimal.

Pada penelitian ini uji instrument dilakukan dengan menguji validitas Dalam pengujiannya menggunakan metode confirmatory factor analysis dengan melihat nilai factor loading yang nilainya harus $\geq 0,45$ sebagaimana penelitian ini yang berjumlah 155 responden (Hair et al., 2010). Pada pengujian reliabilitas Pengujian menggunakan metode internal consistency reliability yakni melihat nilai cronbach's alpha yang nilainya harus mencapai $\geq 0,60$ agar variabel penelitian dapat dikatakan reliabel (Sekaran dan Bougie, 2016). Data dianalisis dengan metode analisis *structural equation modeling* (SEM) yang dibantu software AMOS 22

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil responden dengan karakteristik gender yang mayoritas perempuan dengan total 84 responden (54,2%) dan sisanya laki-laki dengan total 71 responden (45,8%). Mayoritas usia dari responden pada penelitian ini adalah 19 – 25 tahun dengan total 117 responden (75,5%) dan paling sedikit 41 - 50 tahun dengan total 4 responden (2,6%). Umumnya status pendidikan didominasi sarjana yaitu sebesar 108 responden (69,7%) dan paling sedikit lainnya sebanyak 2 responden (1,3%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Factor Loading	Kesimpulan
<i>HRM Practice</i>		
Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kinerja karyawan	0.620	Valid
Perusahaan memiliki sistem yang baik dalam pemberian kompensasi kepada karyawan	0.621	Valid
Perusahaan memiliki program pelatihan bagi para karyawan	0.662	Valid
Perusahaan berkontribusi terhadap pengembangan diri para karyawan	0.743	Valid
Perusahaan memiliki ide baru untuk pelatihan karyawan	0.744	Valid
Perusahaan juga memberikan pelatihan kepada para Manager	0.638	Valid
Sistem pembayaran gaji pada perusahaan mencerminkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan	0.461	Valid

Indikator	Factor Loading	Kesimpulan
Evaluasi pencapaian karyawan tergantung pada kualitas dan keakuratan dalam bekerja	0.579	Valid
Evaluasi kinerja karyawan tergantung pada kecepatan karyawan dalam bekerja	0.624	Valid
<i>Work Family Conflict</i>		
Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga saya	0.869	Valid
Jam kerja yang tinggi membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab saya pada keluarga	0.871	Valid
Saya tidak dapat menyelesaikan aktivitas yang ingin saya lakukan karena gangguan dari tuntutan pekerjaan saya.	0.885	Valid
Pekerjaan saya mengakibatkan ketegangan yang membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab kepada keluarga	0.914	Valid
Saya menganggap pekerjaan saya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan	0.869	Valid
<i>Job Satisfaction</i>		
Saya merasa cukup puas terhadap pekerjaan saya sekarang	0.803	Valid
Hampir setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	0.862	Valid
Saya menghabiskan Sebagian besar waktu saya di tempat kerja,seakan-akan pekerjaan ini tidak berakhir	0.505	Valid
Saya menikmati pekerjaan saya di tempat kerja	0.723	Valid
Saya menganggap pekerjaan saya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan.	0.445	Tidak Valid
<i>Employee Performance</i>		
Saya menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas	0.450	Valid
Saya memiliki ketelitian dalam bekerja	0.703	Valid
Saya dapat memenuhi target yang di tetapkan	0.657	Valid
Tingkat keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan tinggi	0.608	Valid
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan	0.669	Valid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.687	Valid
Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan	0.653	Valid
Kehadiran saya di tempat kerja sangat baik	0.651	Valid
Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus saya selesaikan	0.596	Valid
Saya mencapai tujuan kerja dengan teratur	0.692	Valid
Waktu pulang saya selalu sesuai jadwal	0.608	Valid
Atasan saya berfikir saya dapat di percaya	0.488	Valid

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 22

Pengujian tersebut untuk item pernyataan secara menyeluruh dikatakan valid dikarenakan hasil nilai factor loading $\geq 0,45$, artinya item pernyataan yang digunakan

tepat untuk melakukan pengukuran tiap variabel. Tetapi terdapat satu item pernyataan yang tidak valid mengukur variabel *Job Satisfaction*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	N	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	<i>HRM Practice</i>	9	155	0,816	<i>Reliable</i>
2	<i>Work Family Conflict</i>	5	155	0,927	<i>Reliable</i>
3	<i>Job Satisfaction</i>	4	155	0,703	<i>Reliable</i>
4	<i>Employee Performance</i>	12	155	0.853	<i>Reliable</i>

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 22

Besar hasil dari tabel 2 tersebut, pengukuran variabel dinyatakan reliabel dikarenakan hasil nilai cronbach's alpha dari variabel secara menyeluruh $\geq 0,60$ dengan artian bahwa pernyataan penelitian konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti dan diukur.

Sebelum dilakukannya penganalisaan hipotesis, pada kesesuaian model secara keseluruhan (overall fit models) harus di nilai terlebih dahulu untuk menjamin bahwa model tersebut dapat menggambarkan semua pengaruh dari sebab akibat. Apabila salah satu kriteria goodness of fit telah terpenuhi, maka model yang digunakan dapat dikatakan layak untuk dilakukan pengujian berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang di sarankan	Kesimpulan
<i>Absolute fit measures</i>	<i>RMSEA</i>	0.073	$\leq 0,1$	<i>Good fit</i>
	<i>ECVI</i>	5.993	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	<i>Goof fit</i>
<i>Incremental fit measures</i>	<i>TLI</i>	0.805	$\geq 0,90$ atau mendekati 1	<i>Marginal fit</i>
	<i>CFI</i>	0.821	$\geq 0,90$ atau mendekati 1	<i>Marginal fit</i>
<i>Parsimonius fit measure</i>	<i>AIC</i>	922.875	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	<i>Goof fit</i>
	<i>CMIN/DF</i>	1.832	Batas 1 sampai 5	<i>Goof fit</i>

Sumber : Output AMOS versi 22

Dari hasil uji nilai *goodness of fit* tersebut ialah model penelitian secara menyeluruh cukup memenuhi kriteria dari beberapa indikator sesuai dengan model secara baik dan penerimaannya yang baik juga.

Tabel 4. Statistik Deskriptif

No	Item Pernyataan	Mean
<i>HRM Practice</i>		
1	Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kinerja karyawan	4.05
2	Perusahaan memiliki sistem yang baik dalam pemberian kompensasi kepada karyawan	4.07
3	Perusahaan memiliki program pelatihan bagi para karyawan	4.07
4	Perusahaan berkontribusi terhadap pengembangan diri para karyawan	4.10
5	Perusahaan memiliki ide baru untuk pelatihan karyawan	3.95
6	Perusahaan juga memberikan pelatihan kepada para Manager	4.09
7	Sistem pembayaran gaji pada perusahaan mencerminkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan	4.15
8	Evaluasi pencapaian karyawan tergantung pada kualitas dan keakuratan dalam bekerja	4.15
9	Evaluasi kinerja karyawan tergantung pada kecepatan karyawan dalam bekerja	4.11
<i>Work Family Conflict</i>		
1	Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga saya	3.57
2	Jam kerja yang tinggi membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab saya pada keluarga	3.68
3	Saya tidak dapat menyelesaikan aktivitas yang ingin saya lakukan karena gangguan dari tuntutan pekerjaan saya.	3.55
4	Pekerjaan saya mengakibatkan ketegangan yang membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab kepada keluarga	3.53
5	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan	3.39
<i>Job Satisfaction</i>		
1	Saya merasa cukup puas terhadap pekerjaan saya sekarang	3.92
2	Hampir setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	3.68
3	Saya menghabiskan Sebagian besar waktu saya di tempat kerja,seakan-akan pekerjaan ini tidak berakhir	3.79
4	Saya menikmati pekerjaan saya di tempat kerja	3.92
<i>Employee Performance</i>		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas	4.16
2	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja	4.03

No	Item Pernyataan	Mean
3	Saya dapat memenuhi target yang di tetapkan	3.99
4	Tingkat keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan tinggi	4.05
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan	4.17
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.06
7	Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan	4.06
8	Kehadiran saya di tempat kerja sangat baik	4.04
9	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus saya selesaikan	4.26
10	Saya mencapai tujuan kerja dengan teratur	4.05
11	Waktu pulang saya selalu sesuai jadwal	3.73
12	Atasan saya berfikir saya dapat di percaya	4.05

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil Statistik Deskriptif menunjukkan bahwa nilai *mean* dari kesembilan *item* pernyataan variabel *HRM Practice* sebesar 4,0. Rata-rata persepsi karyawan merasakan adanya *HRM Practice* pada karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta Barat. Untuk kelima *item* pernyataan variabel *Work Family Conflict* sebesar 3,5, artinya rata-rata persepsi karyawan cukup menyeimbangkan akan *Work Family Conflict* dengan *Employee Performance* pada karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta Barat. Serta keempat *item* pernyataan variabel *Job Satisfaction* sebesar 3,8 yang berarti rata-rata persepsi karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur daerah Jakarta merasa puas akan *Job Satisfaction*-nya. dan nilai *mean* dari kedua belas *item* pernyataan variabel *Job Performance* sebesar 4,0 artinya rata-rata persepsi karyawan memiliki performance yang baik pada karyawan yang bekerja pada pekerjaan mereka.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate (β)	p-value (sig.)	Keputusan
<i>HRM Practice</i> → <i>Employee Performance</i>	0.127	0.040	H1 Didukung
<i>Work Family Conflict</i> → <i>Employee Performance</i>	-0.062	0.006	H2 Didukung
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Performance</i> .	0.229	0.001	H3 Didukung

H1 : *HRM Practice* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar 0,127 dengan nilai *p-value* sebesar $0,040 < 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut didukung. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *HRM practice* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *HRM Practice* berpengaruh terhadap *Employee performance*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Radita et al., 2022). Pada penelitiannya di nyatakan bahwa ada pengaruh positif antara *HRM Practice* dengan *Employee Performance*. Pelatihan dan pengembangan dalam organisasi secara positif mempengaruhi karyawan dan meningkatkan kinerjanya dan perkembangan karyawan. Baik itu evaluasi dengan memberi edukasi kepada karyawan yang nantinya karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tingkat tertinggi. (Abdullah et al., 2009). Kepuasan karyawan yang lebih tinggi dengan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dampak *HRM Practice* terhadap karyawan akan memberi kenyamanan serta menjadi bagian dari perusahaan. Dan karyawan akan merasa lebih di hargai serta akan bertahan lebih lama di perusahaan (Siahaan, 2014). Dengan diberikannya pelatihan bagi para karyawan di perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat akan mampu meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja para karyawan sehingga *Employee Performance* karyawan pun akan meningkat dan dapat berdampak baik terhadap perusahaan.

H2: *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar -0,062 dengan nilai *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut didukung. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negative terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Employee performance*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Radita et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Work Family Conflict* yang berpengaruh negatif terhadap *Employee performance*. Penjelasan konsep *Work family conflict* oleh teori peran. Perilaku individu ditentukan oleh ekspektasi perilaku yang di miliki orang. Hasil study menunjukkan konflik dalam

keluarga berdampak negative terhadap kinerja karyawan (Hari Adi & Adawiyah, 2018) kinerja karyawan berpengaruh terhadap kehidupan kerja serta beban pekerjaan yang berlebihan (Warokka & Febrilia, 2014).

Para karyawan tidak dapat menggantikan semua perhatian dan tuntutan anggota keluarga di lingkungan keluarga jika mereka lebih dominan terhadap peran mereka sebagai anggota keluarga akan tetapi hal tersebut memungkinkan mereka terganggu akan hal yang berkaitan dengan pekerjaan (Derks et al., 2016)

Hal tersebut menyebabkan karyawan harus mampu menyeimbangkan peran mereka di dalam keluarga maupun dalam pekerjaan. Agar karyawan mampu fokus terhadap peran mereka dan menyelaraskan dengan pekerjaannya. Responden pada karyawan perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat mereka dapat membagi peran antara pekerjaan dengan peran mereka di dalam keluarga.

H3 : *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar 0,229 dengan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut didukung. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee performance*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Radita et al., 2022) dan (Alsafadi & Altahat, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* yang berpengaruh positif terhadap *Employee performance*. Hal ini terlihat pada perasaan karyawan yang puas terhadap pekerjaan dan merasakan dampak yang positif terhadap pekerjaan yang sedang mereka kerjakan (Fonataba & Marchyta, 2021). Pada perusahaan manufaktur mereka memberikan evaluasi kerja terhadap para karyawannya secara berkala sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja sehingga *Employee performance* mereka meningkat.

4. SIMPULAN

Dalam penelitian ini terdapat bahwa pengaruh *HRM Practice* dengan *Employee performance* pada perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat. Hal ini berdasarkan hasil pengujian analisis statistik deskriptif. Artinya melalui *HRM Practice* karyawan mampu

mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dan mengasah *skill* mereka melalui pelatihan yang di berikan perusahaan. Sehingga mampu meningkatkan *Employee Performance* para karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukan bahwa karyawan pada perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat. Cukup setuju bahwa *Work Family Conflict* dapat berpengaruh terhadap *Employee performance* artinya karyawan tidak dapat menyeimbangkan akan *work family conflict* terhadap *Employee performance* pada karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Jakarta Barat

Berdasar hasil analisis statistik deskriptif yang di peroleh adanya pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee performance* dengan rata-rata persepsi dari karyawan di perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat setuju bahwa *Job Satisfaction* akan menjadi dorongan terhadap tingkat kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Karena dengan meingkatnya *Job Satisfaction* maka kualitas dari pekerjaan mereka pun meningkat dan hal ini dapat berdampak pada *Employee performance* yang tinggi dengan tercapainya target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., Ahsan, N., & Shah Alam, S. (2009). *The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia*.
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
- Fonataba, D., & Marchyta, N. K. (2021). *PENGARUH JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYE PERFORMANCE MELALUI WORK MOTIVATION PADA PT WELLGAN GEMILANG GROUP*. 9.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*.
- Hari Adi, P., & Adawiyah, W. R. (2018). The impact of religiosity, environmental marketing orientation and practices on performance: A case of Muslim entrepreneurs in Indonesia. *Journal of Islamic Marketing*, 9(4), 841–862. <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2016-0067>

- Hidayatuallah, T. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MANUFAKTUR DI KARAWANG. *Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Radita, F. R., Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., Chidir, G., & Asnaini, S. W. (2021). Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 45–59. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v4i1p105>
- Rani Hangga Indria, & Mayangsari, mega. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*.
- sekarana, uma, & Bougie, roger. (2010). *Research Methods for business* (fifth).
- Siahaan, Y. F. (2014). *PENGARUH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICE TERHADAP EMPLOYEE INTENTION TO STAY PADA PT MEDIA NUSANTARA INFORMASI (SINDO)*.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2014). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Proceedings of the 24th International Business Information Management Association Conference - Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning and Smart Implementation*, 1919–1934. <https://doi.org/10.5171/2015.420802>
- Wicaksana, R. H., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). *PERFORMANCE AFFECTED WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION AND COMPENSATION IN EMPLOYEES MANUFACTURING COMPANY*.
- Yunita, P. I., Rosa, P., & Astawa, W. (2019). *KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN PADA BPR DI KABUPATEN GIANYAR*.