

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Work Life Balance

2.1.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance merupakan tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar. Menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016 : 61) Keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Penjelasan lain tentang worklife balance oleh Greenhaus et al dalam Valen (2017 : 10) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dalam menyeimbangkan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan, banyak pegawai yang kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri.

Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan. Selanjutnya menurut Frame dan Hartog dalam Devan et al (2016 : 2) work life balance berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk 9 menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Carlos et al dalam Valen (2017:10) mendefinisikan worklife balance sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.

Adanya keseimbangan dan keselarasan dalam menjalankan segala hal dalam kehidupan, pegawai harus mampu mengatur antara banyaknya kegiatan yang dilakukan dan perannya dalam kehidupan sehingga terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang pegawai yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan pegawai dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum atau

lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang pegawai dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa work life balance adalah suatu tindakan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.2 Komponen Komponen Work Life Balance

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam work life balance menurut Fisher dalam Valen (2017 : 12), Yaitu :

1. Waktu, meliputi perbandingan antara banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan (strain), meliputi tekanan, kecemasan, sulit mempertahankan atensi dan kehilangan aktivitas penting pribadi.
4. Energi, meliputi sumber terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.3 Indikator Work Life Balance

Indikator- indikator untuk mengukur work life balance Menurut Hudson (2005:3), yaitu:

1. Time balance (Keseimbangan Waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluargadan juga berkumpul dengan teman.

2. Involvement balance (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. Satisfaction balance (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

2.1.4 Faktor Faktor Work Life Balance

Menurut Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong worklife balance, yaitu :

1. Nilai comfort, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya
2. Nilai religious, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
3. Nilai achievement, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktu untuk bekerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

2.1.5 Manfaat Work Life Balance

Manfaat yang akan dihasilkan instansi dengan adanya penerapan worklife balance, diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
2. Pegawai lebih produktif
3. Adanya loyalitas dan komitmen pegawai
4. Berkurangnya turn-over pegawai

Sedangkan bagi individu atau pegawai manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan worklife balance ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai merasakan kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (job security)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kepuasan kerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kepuasan kerja

pegawai dapat meningkat. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hasibuan (2010 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif".

Sedangkan menurut Pangabean (2012 : 77) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja". Menurut Mangkunegara (2014 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasarkepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Begitu pula menurut Handoko (2010 : 176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Jenis - jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2012 : 268), jenis jenis insentif tersebut adalah :

1. Piece Work

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kepuasan kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis - jenis insentif adalah (Siagian,2012 : 269):

1. Insentif Material, Dapat diberikan dalam bentuk:
 - a) Bonus
 - b) Komisi
 - c) Pembagian Laba
 - d) Insentif yang ditangguhkan
 - e) Bantuan Hari Tua
2. Insentif non material, Dapat diberikan dalam bentuk:
 - a) Jaminan Sosial
 - b) Pemberian piagam penghargaan
 - c) Pemberian promosi
 - d) Pemberian pujian lisan atau tulisan

Dengan adanya jenis - jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan:
 - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 - b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi

- c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi Pegawai:
- a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
 - b) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik

2.2.4 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2014:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat Insentif yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kepuasan kerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kepuasan kerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kepuasan kerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kepuasan kerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kepuasan kerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kepuasan kerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kepuasan kerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru

atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.2.5 Indikator Pemberian Insentif

Beberapa indikator insentif menurut Siagian (2012:269) antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerjalamban atau pegawai yang berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kepuasan kerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

a) Kelemahan

1. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.

4. Kurang mengakui adanya kepuasan kerja pegawai

b) Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut :

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilihkasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodic.
3. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi dan menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*)

dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu puladiperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kepuasan kerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, serta melihat jenis-jenis insentif yang diberikan kepada setiap karyawan, maka dapat ditarik indikator-indikator insentif dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Insentif Material

Dapat diberikan dalam bentuk : Bonus, Komisi, Pembagian laba, Insentif yang ditangguhkan, dan Jaminan sosial.

b) Insentif Non Material

Dapat diberikan dalam bentuk : Pemberian piagam penghargaan, Pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, serta hiburan.

2.3 Kinerja

Menurut Komalasari et al., (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Heryadi & Sukmalana (2020) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Prasetyo et al., (2021) kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Pendapat lain disampaikan oleh Putri Primawanti & Ali (2022) bahwa hasil kinerja karyawan diperoleh dengan cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan. Prosedur kerja dari perusahaan telah disesuaikan dengan kriteria dan kebijakan masing-masing perusahaan sesuai dengan tujuan yang akan diraih.

Sedangkan menurut Ronal & Hotlin (2019) pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Pendapat lainnya disampaikan oleh Nurdin & Djuhartono (2021) yang menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hofmann, David & Jones, Lisa (dalam Sukatin et al., 2022) faktor kinerja karyawan yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Keterampilan kerja Kemampuan dan keahlian dari karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas, yang meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan interpersonal dan kecakapan teknis.
2. Disiplin Kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan berperilaku dalam organisasi yang meliputi ketepatan waktu kerja, penyelesaian tugas, kehadiran, istirahat dan pulang kerja.
3. Tanggung jawab Sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, misalnya waktu yang digunakan untuk bekerja dan kualitas pekerjaan.
4. Kerjasama Kemampuan untuk membangun interaksi yang baik dengan rekan-rekan dan saling membantu dalam melaksanakan tugas.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Komalasari et al., (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Kerjasama adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.

4. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
5. Inisiatif kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

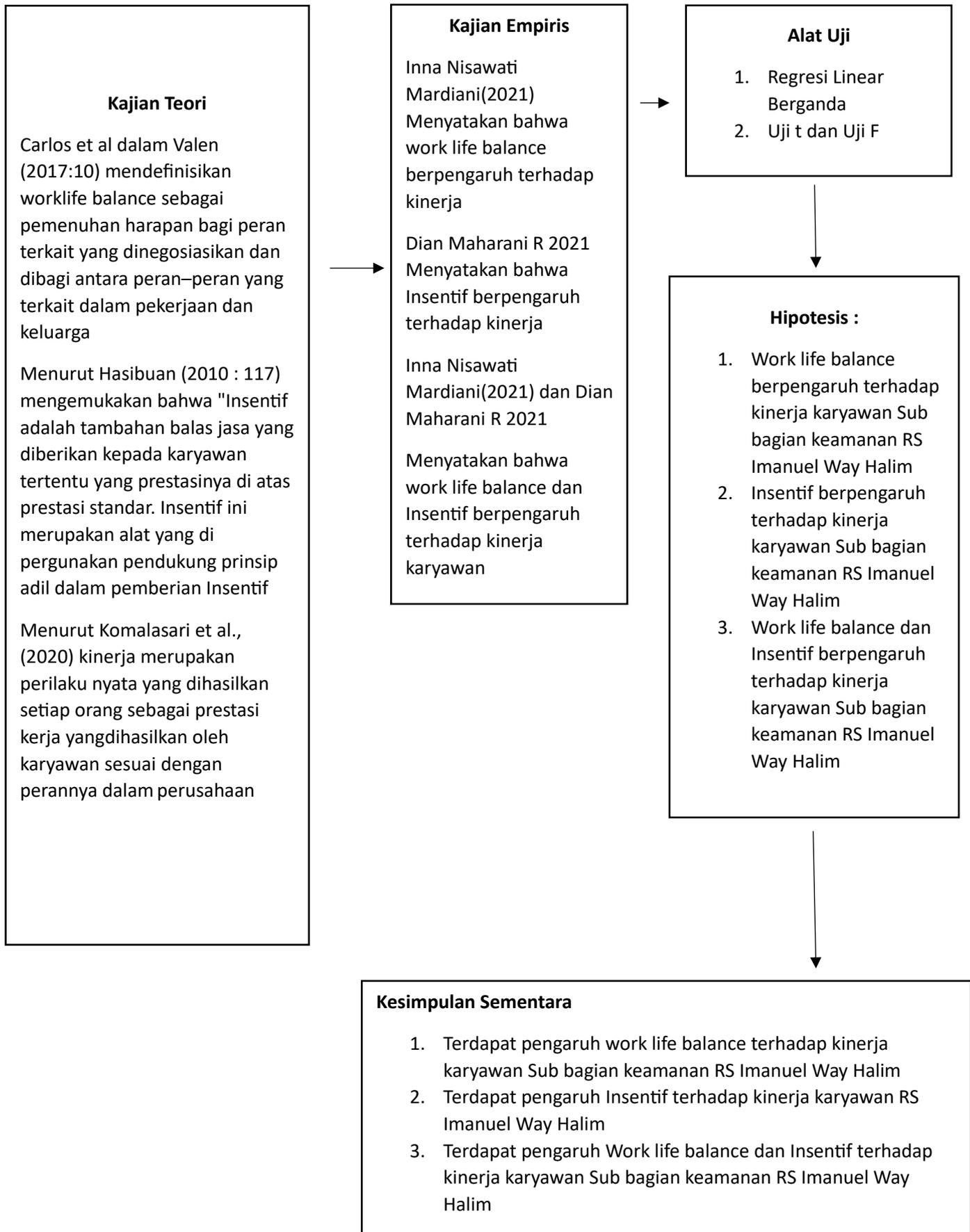
| NO | Nama Penulis | Judul Jurnal | Perbedaan | Hasil Penelitian | Kontribusi |
|----|--|---|---|---|--|
| 1 | Inna Nisawati Mardiani Tahun juni 2021 | Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri | Perbedaan dalam penelitian Ini dimana jumlah responden dan obyek yang digunakan terhadap penelitian yang dilakukan. | Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Perusahaan di harapkan untuk selalu memperhatikan dan mengatur bagaimana agar kehidupan karyawan di dalam dan diluar perusahaan bisa seimbang. | Lewat penelitian ini perusahaan mengetahui nilai penting dari work life balance dan dapat meningkatkan kinerja dengan memperbaiki sistem pengelolaan work life balance tersebut. |
| 2 | Dian Maharani R,Sudarmi ,Hafiz | Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di kantor pos | Perbedaan dalam penelitian ini dimana jumlah dan | Penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa Insentif | Lewat penelitian ini perusahaan mengetahui nilai penting |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| | Elfiansyah 2021 | regional x makassar | obyek dan sample yang digunakan terhadap penelitian yang dilakukan | merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hampir seluruh responden mengategorikan variabel Insentif pada kategori sangat baik. | dari Pemberian insentif dan dapat meningkatkan kinerja dengan memperbaiki sistem pengelolaan pemberian insentif tersebut. |
| 3 | Muhammad Arifin dan Agus Muharto 2022 | Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan | Perbedaan dalam penelitian ini dimana obyek dan tahun yang digunakan terhadap penelitian yang dilakukan | Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan hasil bahwa work life balance memengaruhi kearah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Lewat penelitian ini perusahaan mengetahui nilai penting dari work life balance dan dapat meningkatkan kinerja dengan memperbaiki sistem pengelolaan work life balance tersebut. |
| 4 | Rosita, Hengky Kosasih , Erina 2021 | The Analysis of Incentive Effect on Motivation and Employee Performance at PT Jamsostek (Persero) Medan Branch | Perbedaan dalam penelitian ini dimana obyek dan tahun yang digunakan terhadap penelitian yang dilakukan | Insentif memiliki pengaruh ke arah yang positif dan secara simultan ditemui bahwa memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Lewat penelitian ini perusahaan mengetahui nilai penting dari Pemberian insentif dan dapat meningkatkan kinerja dengan memperbaiki sistem pengelolaan |

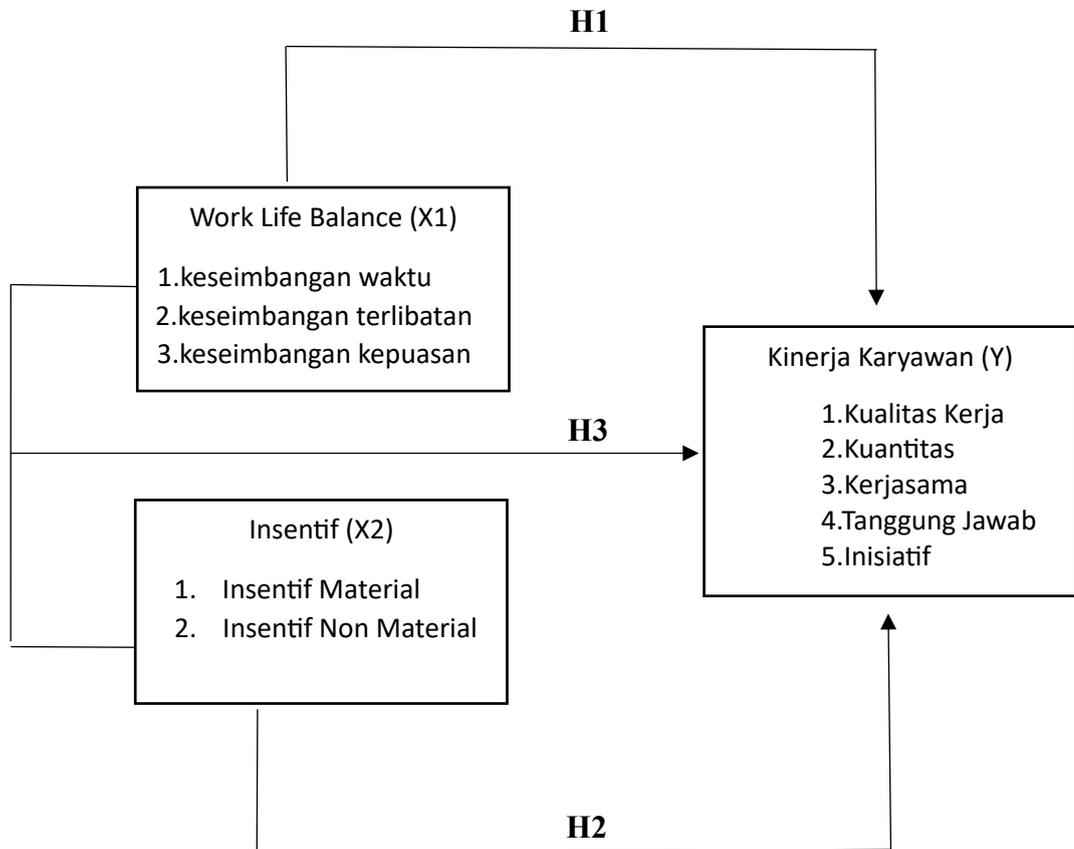
| | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|
| | | | | | pemberian insentif tersebut. |
| 5 | Christian Wiradendi Wolor, Destria Kurnianti, Siti Fatimah Zahra,S Martono 2020 | The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in indonesia | Perbedaan dalam penelitian ini dimana obyek dan tahun yang digunakan terhadap penelitian yang dilakukan | Berdasarkan analisis dan pembahsan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat | Lewat penelitian ini perusahaan mengetahui nilai penting dari work life balance dan dapat meningkatkan kinerja dengan memperbaiki sistem pengelolaan work life balance tersebut. |

Sumber : Data diolah, 2022

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Paradigma Penelitian



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap kinerja karyawan

Keseimbangan antara kehidupan serta pekerjaan merupakan aspek yang berarti untuk tiap organisasi dalam memastikan sesuatu kebijakan supaya mutu pegawai senantiasa balance serta kinerja pegawai terus menjadi bertambah. Penyeimbang kehidupan serta pekerjaan (work life balance) yang bermutu hendak membagikan semangat kerja yang baik, sebab dengan terdapatnya perasaan yang bahagia terhadap pekerjaan yang dipunyai hendak berakibat terhadap tanggung jawab yang diberikan didalam sesuatu pekerjaan.

Penelitian epiris telah dilakukan oleh Inna Nisawati Mardiani (2021) work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Shafa Ardita Dewi (2022) menyatakan secara simultan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Carlos et al dalam Valen (2017:10) mendefinisikan worklife balance sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.

Oleh karena itu perlu di uji apakah Work Life Balance memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesisi sebagai berikut.

H1: Work Life Balance (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2.7.2 Pengaruh Insentif Terhadap kinerja karyawan

Kebutuhan materiil yang juga sangat mendasar yakni dilakukan dengan pemberian Insentif, Salah satu tujuan pemberian Insentif oleh perusahaan adalah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam 3 suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan Insentif yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Penelitian tentang pengujian Insentif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Dian Maharani R,Sudarmi 2021 menyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasarkepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Oleh karena itu perlu di uji apakah Insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesisi sebagai berikut.

H2 : Insentif Berpengaruh terhadap kinerja (Y)

2.7.3 Pengaruh Work Life Balance dan Insentif Terhadap Kinerja

Karyawan

Keseimbangan antara kehidupan serta pekerjaan merupakan aspek yang berarti untuk tiap organisasi dalam memastikan sesuatu kebijakan supaya mutu pegawai senantiasa balance serta kinerja pegawai terus menjadi bertambah. Penelitian epiris telah dilakukan oleh Inna Nisawati Mardiani (2021) work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Carlos et al dalam Valen (2017:10) mendefinisikan worklife balance sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.

Kebutuhan materiil yang juga sangat mendasar yakni dilakukan dengan pemberian Insentif, Salah satu tujuan pemberian Insentif oleh perusahaan adalah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam 3 suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan Insentif yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Penelitian tentang pengujian Insentif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Dian Maharani R, Sudarmi 2021 menyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasarkepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Oleh karena itu perlu di uji apakah Work life balance dan Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Work Life Balance (X1) dan Insentif (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sub Bagian Keamanan Rumah Sakit Imanuel Way Halim