

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Hasibuan (2005) dalam (Fengky dan Tewel 2011), memberikan definisi bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut (Mangkunegara, 2015) dalam (Meutia dan Narpati 2021), insentif merupakan penghargaan berbentuk uang kepada karyawan oleh atasan agar tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Panggabean, 2004) dalam (Meutia dan Narpati 2021), menyatakan bahwa insentif diberikan bila karyawan bekerja melebihi standar yang telah ditentukan dalam bentuk uang.

2.1.2 Faktor-Faktor Pemberian Insentif

Dikutip dari (Meutia dan Narpati 2021) Besaran pemberian insentif berdasarkan pada kebijakan dari perusahaan, umumnya perusahaan akan memberikan imbalan insentif itu terkait dengan:

1. Prestasi yang dicapai karyawan karena telah melebihi dari pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Dapat menyelesaikan tugas melebihi standar kerja yang sarannya sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Adanya tanggung jawab yang dinilai oleh organisasi merupakan tanggung jawab yang besar dan berhasil dijalankan oleh karyawan
4. Memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan dan pengembangan organisasi.

5. Memiliki standar kerja yang tinggi baik dari segi kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja.
6. Memiliki skill dan kompetensi dalam mengelola manajemen pengembangan organisasi sesuai dengan tujuannya.

2.1.3 Jenis-jenis Insentif

Jenis insentif berdasarkan bentuknya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Insentif Material : insentif yang diberikan dalam bentuk komisi, bonus, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan, dan jaminan hari tua.
2. Insentif Non-material : yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan, jaminan social, pujian dalam bentuk tulisan dan lisan.

2.1.4 Indikator Insentif

Indikator Insentif menurut (Siagian, 2010) adalah:

1. Adanya upah dan gaji yang berlaku dalam suatu wilayah.
2. Produktifitas kerja dari masing masing karyawan.
3. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji yang dibayarkan kepada karyawan.
4. Peraturan Perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan.

2.2 Work-life Balance

2.2.1 Pengertian Work-life Balance

Menurut Lockwood (2003) dalam (Asepta dan Maruno 2018), work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Menurut Menurut Greenhaus et al (2003) dalam (Asepta dan Maruno 2018), keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Kirchmayer dalam (Retnowati dan Baruch 2019), work-life balance merupakan bentuk tercapainya kepuasan dalam semua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu, serta komitmen yang di distribusikan dengan tepat ke seluruh bagian.

Menurut (Pheng & Chua, 2019, p. 8) dalam (Yazid dan Husniati 2023), Work-Life Balance merupakan seberapa jauh kontribusi individu secara setara dan merasa puas dalam memenuhi tanggung jawab di lokasi kerja dan di dalam keluarganya.

2.2.2 Dimensi Work-life Balance

Menurut Fisher dalam (Pratama dan Setiadi 2021) dimensi work-life balance terdiri dari:

1. **Work Interference with Personal Life**

Work interference with personal life ialah gambaran dimensi yang menggambarkan bagaimana individu memiliki interferensi dari pekerjaannya terhadap kehidupan pribadinya.

2. **Personal Life Interference with Work**

Personal life interference with work merupakan dimensi yang menggambarkan bagaimana individu memiliki interferensi dari kehidupan pribadinya terhadap pekerjaannya.

3. **Work Life Enhancement**

Work life enhancement ialah dimensi yang memberikan gambaran penjelasan bagaimana dan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan dari pribadi seorang pekerja.

4. **Personal Life Enhancement**

Personal life enhancement ialah dimensi yang memberikan gambaran penjelasan bagaimana dan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dari seorang pekerja.

2.2 Indikator Work-life Balance

Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut Hudson 2005 dalam (Fitri, Riduan, dan Herwan 2022) terdiri dari:

1. Time balance (keseimbangan waktu). Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan). Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya.
3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Vroom (1964) dalam (Raziq dan Maulabakhsh 2015), kepuasan kerja adalah orientasi emosi yang dimiliki karyawan terhadap peran yang mereka lakukan di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap bersifat emosional yaitu senang dan cinta terhadap pekerjaannya, dapat dilihat melalui etika kerja, ketertiban dan pencapaian pekerjaannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008) dalam (Kanto dan Keni 2023), kepuasan kerja dikatakan sebagai bentuk tanggapan yang dirasakan oleh seseorang atas perasaan senangnya dengan pekerjaan yang didapatkan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Imbalan yang layak serta adil
Balas jasa yang diterima karyawan jika sebanding dengan kerja kerasnya

maka akan menimbulkan rasa puas dalam dirinya.

2. Penempatan sesuai keahlian yang dimiliki karyawan
Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan bidangnya, akan mudah menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga ia merasa puas di dalam bekerja.
3. Berat atau ringannya suatu pekerjaan yang diberikan
Pekerjaan yang berat membutuhkan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikannya.
4. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan merasa betah untuk bekerja.
5. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai
Peralatan dan perlengkapan sebagai penunjang terlaksananya kegiatan akan mempermudah selesainya sebuah pekerjaan.
6. Sikap pimpinan
Pemimpin akan menjadi panutan bagi karyawannya, karyawan akan segan dan menghargai pimpinannya, apabila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik, mampu mengarahkan dan memotivasi bawahannya.
7. Sifat pekerjaan
Pekerjaan yang monoton akan menimbulkan rasa jenuh dan bosan bagi karyawan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011), indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. Supervisi
2. Organisasi dan manajemen
3. Kesempatan untuk maju
4. Gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya seperti adanya insentif
5. Kondisi kerja

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan serta pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

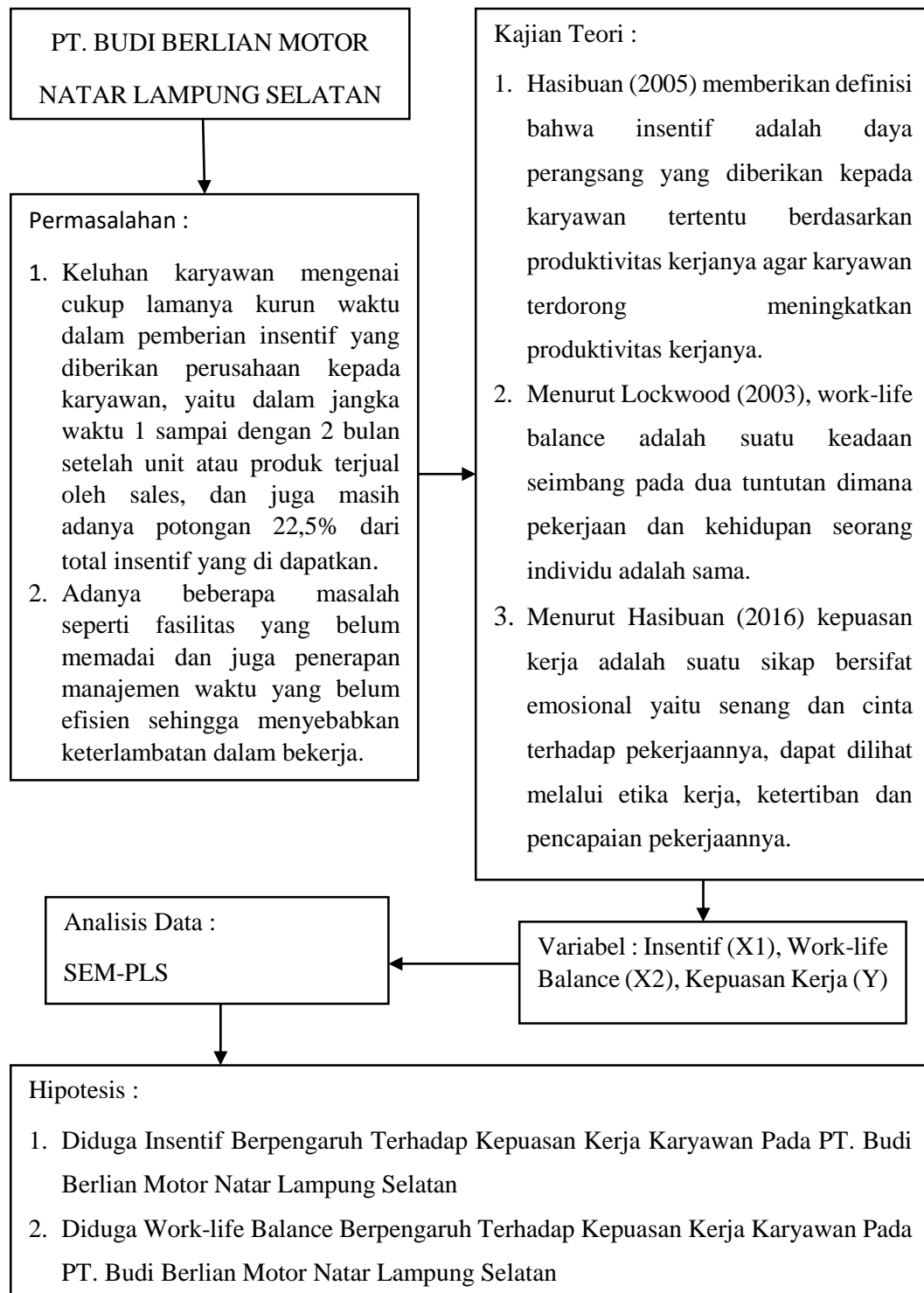
No	Peneliti	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
1.	Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewel, Bode Lumanauw	PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RSUP PROF Dr. R. D. KANDOU MALALAYANG	Analisis regresi linear berganda	Disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang
2.	Fadhila Jasmin Indra, Zackharia Rialmi	PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN LINGKUNGAN	Partial Least Square (PLS)	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan

		KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MEKA EDUVERSITY KOMUNIKASI)		terhadap kepuasan kerja, burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi
3.	Ayu Nike Retnowati	PENGARUH WORK LIFE BALANCE	Deskriptif kuantitatif	Work-life balance dan

		DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI MIRAI + PT. BANK NUSANTARA PARHYANGAN Tbk CABANG SUDIRMAN BANDUNG		insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Nusantara Parhyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung
4.	Muhammad Yusuf Sharifudin, Arif Murti R	THE INFLUENCE OF MOTIVATION, INCENTIVES, AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF VEHICLE LICENSE PROCESSING SERVICE COMPANIES	Regresi linier berganda	Motivasi, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara individu maupun bersama-sama
5.	Bushra Arif and Yasir Aftab Farooqi	IMPACT OF WORK LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION	Analisis regresi	H1: menunjukkan hubungan yang positif

		AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG UNIVERSITY TEACHERS: A CASE STUDY OF UNIVERSITY OF GUJRAT, PAKISTAN		dan signifikan antara keseimbangan kerja hidup dan kepuasan kerja. H2: menunjukkan adanya hubungan yang positif terkait keseimbangan kerja hidup dan komitmen organisasi.
--	--	--	--	---

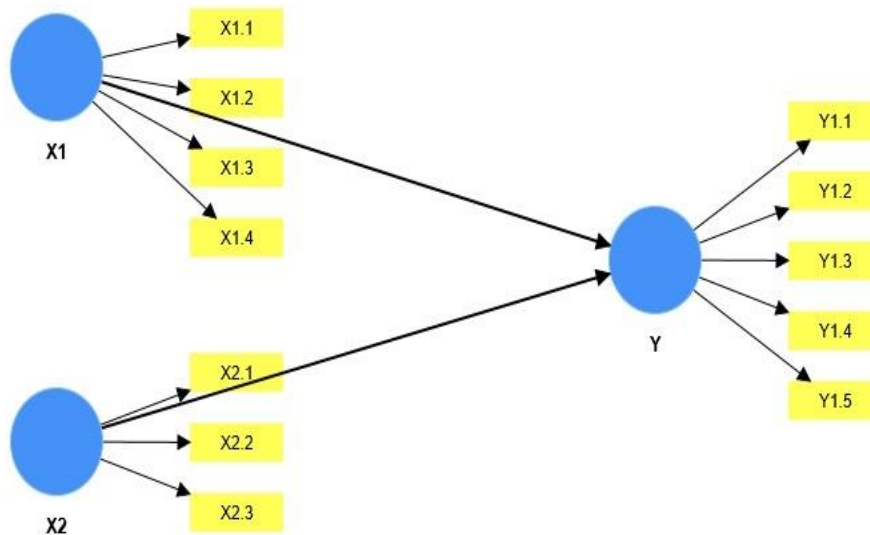
2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian

Diketahui : Insentif(X1), Work-life Balance(X2), Kepuasan Kerja(Y)



Gambar 2. 2 Model Penelitian

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah bentuk hasil sementara dari suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, serta kerangka pemikiran maka dapat diperoleh hipotesis, yaitu:

1. Insentif dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya insentif pada suatu perusahaan karyawan akan memberikan prestasi kerja diatas standar. Jika insentif terpenuhi dan diberikan secara tepat dan adil, maka akan mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang telah dilakukan Ayu Nike Retnowati (2019) menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika insentif ditingkatkan maka akan timbul kepuasan pada karyawan sehingga

kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga Insentif Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan

2. Work-life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dengan penerapan yang tepat akan memberikan kenyamanan pribadi dan juga dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan dapat menjalankan kegiatan tugas dengan efisien, baik itu kegiatan tugas dari perusahaan atau dari kehidupan pribadi sehingga antara dua tugas tersebut terdapat keseimbangan. Dengan penerapan work-life balance yang tepat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ayu Nike Retnowati (2019) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga Work-life Balance Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan