

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, Insentif Material, Kinerja Karyawan beserta uraian yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, Insentif Material, dan Kinerja Karyawan.”

2.1.1 *Work Life Balance*

Dalam menjalani setiap aktivitas, individu perlu berkomitmen untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab lainnya. penting untuk melaksanakan kegiatan ini dengan adanya keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dikenal sebagai *work life balance*. Apabila seseorang tidak dapat mengatasi tantangan ini, mereka berpotensi mengalami ketidakseimbangan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja di tempat kerja dan kualitas kehidupan pribadi, yang pada akhirnya bisa menimbulkan stress.

Work life balance sebagai sebuah usaha untuk memenuhi harapan seseorang setiap hari terkait perannya, yaitu waktu Bersama keluarga, teman, kegiatan dan pribadi lainnya.(Jourizen, 2024). *Work life balance* mengatakan sebagai sebuah pengalaman yang saling bersinergi antara keluarga dan pekerjaan agar kualitas keduanya dapat meningkat, juga berkaitan dengan menggabungkan antara keluarga dengan lingkup organisasi sehingga mampu menemukan makna dan keterikatan pegawai.(Nursansiwi, 2024) Ini juga dapat dilihat sebagai kemampuan seseorang untuk menyelaraskan perannya dalam pekerjaan dan

kehidupan pribadi, seperti liburan, aktivitas pribadi, aktivitas keluarga, dan tanggung jawab individu (Sedyowidodo, 2024)

2.1.1.1 Faktor – faktor yang Memengaruhi *Work life Balance*

Faktor – faktor yang memengaruhi *work life balance*. (Nursansiwati, 2024)

1. Faktor Individu

Faktor individu yang dapat mempengaruhi *work life balance*, beberapa hal perlu dipertimbangkan:

a. Kepribadian

Ciri-ciri kepribadian pribadi dipengaruhi oleh proses interaksi di lingkungan, individu yang memiliki proaktif akan mampu mengambil langkah agar mendapatkan dukungan dan meminimalisir konflik dengan kemampuan negosiasinya.

b. Kesejahteraan psikologis

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan mampu menerima dirinya, merasa puas, dan optimisme dalam menjalin kehidupan.

c. Kecerdasan emosional

Akan berhubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Penilaian dan ekspresi emosi dalam diri pekerja serta penggunaan emosi dalam memfasilitasi kinerja menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap *work life balance*.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi *work life balance* seseorang adalah sebagai berikut.

a. *Work Arrangement*

Perusahaan memiliki berbagai macam jenis peraturan seperti kerja klasik, per shift, kerja paruh waktu, dan lain-lain. Peraturan kerja dapat membantu organisasi dalam proses rekrutmen, mempertahankan dan memotivasi pekerja.

b. *Work Support*

Dukungan organisasi dan supervisor dapat mempengaruhi konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga, salah satunya supervisor dapat memengaruhi timbulnya stress kerja, kelelahan moral yang berkontribusi pada *work life balance*.

c. Stress Kerja

Work life balance berkaitan dengan berbagai tingkatan stress kerja pada pekerja di bidang yang berbeda-beda. Stress kerja yang tinggi dapat meningkatkan konflik keluarga dan kesejahteraan psikoilogis yang buruk pada pekerja.

d. Memberikan pelatihan kepada karyawan

Pelatihan tentang manajemen waktu, prioritas, dan produktivitas. Ini dapat membantu karyawan mengelola lebih baik tugas dan waktu mereka, membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

3. Faktor Sosial

Dalam konteks *work life balance*, faktor sosial mengacu pada bagaimana seseorang berinteraksi dengan situasi dan norma sosial disekitarnya. Beberapa faktor sosial yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah sebagai berikut:

a. Tanggung jawab dalam pengasuhan anak

Tanggung jawab pengasuhan anak menyebabkan ketidakseimbangan dalam menjalankan peran yaitu peran pekerjaan dan keluarga, selain itu berdasarkan jumlah anak juga dapat mempengaruhi peningkatan kebutuhan rumah tangga sehingga berdampak pada stress kerja.

a. Dukungan keluarga

Dukungan keluarga termasuk dalam hal ini adalah dukungan dari pasangan dapat mempengaruhi *work life balance* individu

b. Faktor sosial lainnya

Faktor-faktor dominan keluarga yang memainkan peran penting dalam pengembangan konflik kerja dan keluarga serta faktor-faktor yang terdiri dari jumlah anak, pekerjaan pasangan, konflik keluarga, rendahnya dukungan pasangan.

2.1.1.2 Indikator *Work Life Balance*

Beberapa aspek *work life balance* meliputi beberapa indikator,(Jourizen, 2024) yaitu:

1. *Time Balance (Keseimbangan Waktu)*

Apa yang dilakukan seseorang baik di tempat kerja maupun di waktu luangnya. Karyawan yang bekerja juga memerlukan waktu untuk bersantai bersama keluarga dan teman, menikmati liburan, dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka di organisasi.

2. *Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)*

Masalah kesehatan mental, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, merupakan sumber perhatian. Menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang penting bagi setiap orang.

3. *Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)*

Memenuhi kebutuhan seseorang dalam kehidupan profesional dan pribadi. Pekerjaan dan kehidupan pribadi keduanya menjadi lebih nyaman dengan tingkat kepuasan ini.

2.1.2 Insentif Material

Insentif material ialah suatu daya perangsang yang dibagikan Perusahaan untuk tenaga kerja yang dilandaskan atas prestasi kerja yang dimiliki, yang dapat berbentuk berupa dana serta barang. (Noor, 2023) Insentif material mempunyai nilai jual sehingga dapat menaikkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. (Marjuni, 2015) Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Memenuhi kebutuhan seseorang dalam kehidupan

profesional dan pribadi. Pekerjaan dan kehidupan pribadi keduanya menjadi lebih nyaman dengan tingkat kepuasan ini.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Insentif Material

Insentif Material untuk karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini.(Septiani, 2023) adalah:

1. Jabatan

Bergantung pada posisi/pekerjaan karyawan, kompensasi moneter dapat berkisar dari yang tidak berarti hingga yang besar. Tugas dan kewajiban personel yang berpangkat lebih tinggi akan lebih luas. Akibatnya, pejabat tinggi dalam suatu organisasi akan mendapatkan lebih banyak penghargaan moneter daripada pekerja biasa.

2. Kinerja

Kompensasi moneter karyawan berbanding lurus dengan kinerja terkait pekerjaan mereka. Ketika kinerja tinggi, insentif moneter berlimpah, dan ketika kinerja rendah, yang terjadi adalah sebaliknya. Karyawan akan berkinerja lebih baik dan berusaha untuk mencapai kinerja tinggi jika mereka didorong oleh penghargaan material yang signifikan.

3. Laba Organisasi

Imbalan finansial yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya berbanding lurus dengan jumlah laba yang diperoleh perusahaan. Imbalan material mungkin diberikan lebih besar jika dibandingkan dengan besarnya margin laba.

2.1.2.2 Indikator Insentif Material

Indikator yang menjadi pertimbangan dalam insentif material,(Rostikawati, 2024) antara lain sebagai berikut.

1. Uang

Bonus adalah pembayaran tambahan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Sebagai aturan umum, tunjangan ini hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi sesuai kebutuhan dan tidak pernah diberikan lagi dengan jaminan ketersediaan yang berkelanjutan.

2. Komisi

Biasanya, departemen penjualan menerima komisi sebagai insentif untuk mencapai sasaran penjualan.

3. *Profit Share*

Salah satu bentuk bonus yang sudah ada sejak lama adalah bagi hasil. Salah satu metode pembayaran adalah dengan memasukkan semua pendapatan perusahaan ke dalam dana pusat dan kemudian membagi uang tersebut ke semua rekening gaji karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari upaya individu atau tim untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkup tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan cara yang konsisten dengan kebijakan perusahaan, dan dengan cara yang tidak mengorbankan moral atau etika (Simbolon, 2022). Sementara itu, kinerja diartikan sebagai kontribusi perilaku karyawan dan penerapan keterampilan, bakat, serta

pengetahuannya terhadap tujuan pekerjaan atau unit kerja dan perusahaan atau organisasi (Rezeki, 2022). Kinerja karyawan diartikan sebagai sejauh mana individu atau tim memenuhi tujuan yang ditetapkan bagi mereka terkait dengan waktu dan upaya yang diberikan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, serta hasil yang dapat dicapai dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki setiap anggota (Darsana, 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik Kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat diukur dengan aspek dan metrik yang jelas dari proses generasi, memungkinkan Anda untuk mengukur hasil Anda terlepas dari apakah Anda meningkatkan atau mengurangi perilaku kerja selama periode waktu tertentu

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.(Alfalisyado, 2022) diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sesuatu yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi yang pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif

Karyawan mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui Pendidikan dan Latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi

Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menetapkan indikator variabel kinerja karyawan ke dalam 4 kelompok besar,(Simbolon, 2022) yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja karyawan yang berkualitas tinggi dikaitkan dengan kualitas kerja karyawan yang tinggi. Tingkat penyelesaian tugas sebagai respons terhadap kemampuan karyawan dan bagaimana karyawan memandang kualitas pekerjaan mereka adalah dua metrik utama yang digunakan untuk menilai kualitas pekerjaan.

b. Kuantitas

Beban kerja karyawan saling terkait satu sama lain. Volume produksi, yang diukur dalam satuan, siklus aktivitas, dsb., adalah yang kita maksud ketika kita berbicara tentang kuantitas.

c. Kerja sama

Kerja sama mengharuskan kapasitas pekerja untuk bekerja sama dengan rekan kerja mereka. “Karyawan yang mampu bekerja sama menunjukkan bahwa mereka dapat mengambil bagian dalam proyek kelompok dan bekerja sama dengan baik dengan orang lain.

d. Inisiatif

Saat pekerja mengambil inisiatif, hal itu terlihat dalam keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan orisinalitas mereka saat menangani tugas-tugas rutin

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Nyoman Paramananda , Ida Bagus Gde Indra Wedhana Purba, (2021), Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. <i>Prudential LifeAssuranD P3</i> Denpasar	Variabel X • Insentif Variabel Y • Kinerja Karya wan	Variabel X • Motiva si • Disipli n Kerja	Pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Manajeme n dan Bisnis Equilibriu m, Vol. 7 No. 1 (2021), hal:18-30

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Asep Kurniawan, Fitriyani, (2021), Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel X • Insentif Variabel Y Kinerja Karyawan	Variabel X • Promosi Jabatan	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT TK Industrial Indonesia.	JRKA Volume 7 Isue 2, Agustus 2021: 1-18
3.	Agil Deananda Fitri Ayuni, Hamid Halin, Shafiera Lazuardi, (2023), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan <i>Cleaning Service</i> pada PT. Angkasa Pura Solusi	Variabel X • WLB • Insentif Variabel Y • Kinerja Karyawan		Pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Manajemen, Volume 11 No 2, April 2023
4.	Brian Fransisco Nadapdap, Kartini Harahap, (2023), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X • WLB Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Lingkungan Kerja	<i>work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan VOLUME 3 NO. 5 (2023)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.	Ismanto, Fitri Kumalasari, Feby Febrianti, (2024), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Pada Rs. Antam Pomalaa)	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> • WLB Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi 	Pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Perawat pada perawat di RS.	Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) Volume 7 Nomor 1, April 2024
6.	Iis Nadia, (2024), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tunas Dwipa Matra.	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> • Insentif Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja 	Insentif terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan	Indonesia Journal of Economics and Strategic Management (IJESM) Vol.2, No. 3 2024: September
7.	Esther Sjuul Agnesia Salu, (2021), Pengaruh Insentif Material dan nonMaterial Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> • Insentif Material Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> • Insentif non Material 	Insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank SulutGo	Jurnal EMBA Vol. 9 No. 2 April 2021, Hal. 756-765

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8.	Kefas Kristian Telaumbanua, Milda Handayani, Rini Wijayaningsih, Murti Wijayanti, Dody Kurniawan, (2024), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Admiral Lines.	Variabel X • <i>WLB</i> Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • <i>Burnout</i> • Konflik Kerja	<i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Admiral Lines	Indonesia Journal of Economics and Strategic Management (IJESM) Vol.2, No.3 2024: September
9.	Fahmi Alrasyid, Kusuma Aghdi Rahwana, Dudu Risana, (2024), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Siloka Tasikmalaya.	Variabel X • <i>WLB</i> Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Komitmen Karyawan	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya.	Jurnal Pakar Manajemen, Vol. 1 No. 1 September 2024 page: 13 – 24

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Ayrton Maurits Willem, Wilson Bangun, (2023), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X • <i>WLB</i> Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Kecerdasan Emosional	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk	Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 18 (2), Hal. 520 - 533
11	Sumarsid, Atik Budi Paryanti, (2019), Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X • Insentif Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Disiplin Kerja	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotaryana Engineering	Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer Vol. 5, No. 2 September 2019
12	Dhita Adriani Rangkuti, Selvi Chairunnisa, (2019), Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia	Variabel X • Insentif Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Komunikasi	Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonesia	Jurnal Global Manajemen Volume 8, No : 1, 2019 (Juni) ; 108-120

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Yoega Dwi Putra, Eti Arini, (2023), Pengaruh Insentif dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance	Variabel X • Insentif Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Dukungan Organisasi	Pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol. 4 No.1. Januari 2023
14	Azalia Nurussobak h, (2017), Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X • Insentif Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Reward	Pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan	JMK, VOL. 2, NO. 3 Edisi September 2017: 124 - 134
15	Joannov, Yovie Ernanda, (2022), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamoratama Prakarsa	Variabel X • Insentif Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Kepemimpinan • Motivasi	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa	Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume II I, Nomor I, Tahun 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16	Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto, (2021), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunanusa Eramandiri	Variabel X • <i>WLB</i> Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Lingkungan Kerja • Kompensasi	<i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021
17	Mega Mutiara, Endah Dewi Purnamasari, Muhammad Bahrul Ulum, (2024), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bri Life Palembang	Variabel X • <i>WLB</i> Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Gaya Kepemimpinan	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi BRI Life Palembang	JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) Volume 10 (2) April Tahun 2024, Hal 1171-1179

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Zahara Luthfiyani, (2019), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan	Variabel X • <i>WLB</i> Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • Komitmen Organisasi	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan	Journal of Business and Innovation Management Volume 1 Nomor 2, Halaman 164-171
19	Rera Putri Rhizenda, Edy Suwasono, Heru Sutapa, (2023), Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X • <i>WLB</i> Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • <i>Self-Efficacy</i>	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol.2, No.4
20	Najwa Alifah, Aini Hidayah, Agung Nugroho Adi, (2024), Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X • <i>WLB</i> Variabel Y • Kinerja Karyawan	Variabel X • <i>Work-Family Conflict</i>	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi Vol.3, No.4

2.2 Kerangka Pemikiran

Sebagian besar bisnis memiliki tujuan yang sama yaitu menghasilkan keuntungan dan memiliki kemampuan untuk berkembang. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mendorong proses mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dikelola dengan baik, jadi setiap karyawan yang berada dalam perusahaan harus diperhatikan kesejahteraannya agar tidak menurun dalam kinerja perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah menerapkan sistem *work life balance*” kepada karyawan perusahaan, supaya karyawan merasa puas karena memiliki waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work life balance sebuah usaha untuk memenuhi harapan seseorang setiap hari terkait perannya, yaitu waktu Bersama keluarga, teman, kegiatan dan pribadi lainnya.(Jourizen, 2024) Beberapa aspek *work life balance* meliputi beberapa indikator yang dapat diukur yaitu *Time Balance* (Keseimbangan waktu), *Involment balance* (keseimbangan Keterlibatan), dan *Satification balance* (keseimbangan kepuasan).(Jourizen, 2024)

Jika terdapat keseimbangan antara kerja dan kehidupan karyawan, itu akan berpengaruh positif untuk Perusahaan, karena orang akan lebih tertarik pada organisasi dan tidak menurun dalam hal kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,(Rahwana, 2024) Maka dari itu, *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Upaya dalam mencapai tujuan, selain *work life balance* hal lain yang perlu diperhatikan adalah insentif material. Insentif material ialah suatu daya perangsang yang dibagikan Perusahaan untuk tenaga kerja yang dilandaskan atas prestasi kerja yang dimiliki, yang dapat berbentuk berupa dana serta barang. (Septiani, 2023) Insentif material mempunyai nilai jual sehingga dapat menaikkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Uang, komisi, *profit share*. Memberikan apresiasi kepada karyawan melalui insentif material yang jelas dan terukur sangat penting karena hal ini dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan merasa dihargai, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan Perusahaan secara keseluruhan.

Insentif material yang diberikan oleh perusahaan dapat menciptakan rasa semangat dari karyawan terutama dalam mendapatkan insentif berupa material. Adapun indikator insentif material adalah uang, komisi, dan *profit share*. Insentif material berfungsi sebagai pendorong utama bagi individu dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka, sehingga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian Insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Salu, 2021)

Kinerja karyawan merupakan sebuah standar yang perlu dimiliki oleh setiap Perusahaan. Jika Perusahaan ingin mencapai tujuannya, maka harus memastikan bahwa karyawan dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Perusahaan

umumnya menggunakan prosedur penilaian kinerja untuk melakukan evaluasi dan perbaikan. Namun disamping itu, Perusahaan harus menemukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja. Karena kinerja yang baik akan menumbuhkan banyak aspek positif bagi Perusahaan, salah satunya adalah pencapaian tujuan secara lebih efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya individu atau tim untuk mencapai tujuan organisasi dalam batasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang mematuhi semua hukum dan standar etika yang berlaku.(Simbolon, 2022) Indikator kualitatif dan kuantitatif, serta kolaborasi dan inisiatif, digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah standar yang perlu dimiliki oleh setiap Perusahaan. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memastikan bahwa karyawannya dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Perusahaan pada umumnya menggunakan prosedur penilaian kinerja untuk melakukan evaluasi dan perbaikan. Namun disamping itu, Perusahaan harus menemukan faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Karena kinerja yang baik akan menumbuhkan banyak aspek yang positif bagi Perusahaan, salah satunya adalah pencapaian tujuan secara lebih efektif dan efisien.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis yaitu. Terdapat Pengaruh *work life balance* dan insentif material terhadap kinerja karyawan pada CV Welas Asih (Fastletic) Tasikmalaya