

## KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN PADA PERUSAHAAN ROKOK

Eka Adiputra<sup>1)</sup>, Abdul Halik<sup>2)</sup>, Siti Mujanah<sup>3)</sup>, Ari Kuntardina<sup>4)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro <sup>1), 4)</sup>

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya <sup>2), 3)</sup>

Email: arikuntardina9@gmail.com<sup>1)</sup>

### Abstrak

Peneliti menguji pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap *Employee performance* dengan *Insentif* sebagai variabel *intervening* pada karyawan Perusahaan rokok. Munculnya fenomena kesulitan untuk membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan pada karyawan menjadi latar belakang utama dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survei. Sampel penelitian ini berjumlah 65 karyawan pada unit pickers yang dipilih melalui teknik *non probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar secara offline. Analisis data menggunakan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *Insentif* dan *Employee performance*. Sedangkan *Burnout* berpengaruh terhadap *Insentif* namun tidak berpengaruh terhadap *Employee performance*. *Insentif* berpengaruh terhadap *Employee performance*.

**Kata Kunci:** *work-life balance, burnout, employee performance, insentif*

## PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES IN A TOBACCO COMPANY

### Abstract

Research on the influence of *Work-life Balance* and *Burnout* on *Employee performance* with incentives as an *intervening variable* for employees in a tobacco company. The phenomenon of difficulty in balancing time between personal or family life and work matters, as well as pressure on employees, becomes the main background of this study. The research used a quantitative survey method. The sample of this study consisted of 65 employees in the pickers unit, selected through *non-probability sampling techniques*. Data collection was carried out using questionnaires distributed offline. Data analysis in this study was conducted using PLS. The research results show that *work-life balance* affects incentives and *Employee performance*. Meanwhile, *Burnout* affects incentives but does not affect *Employee performance*. Incentives affect *Employee performance*.

**Keywords:** *work-life balance, burnout, employee performance, incentives*

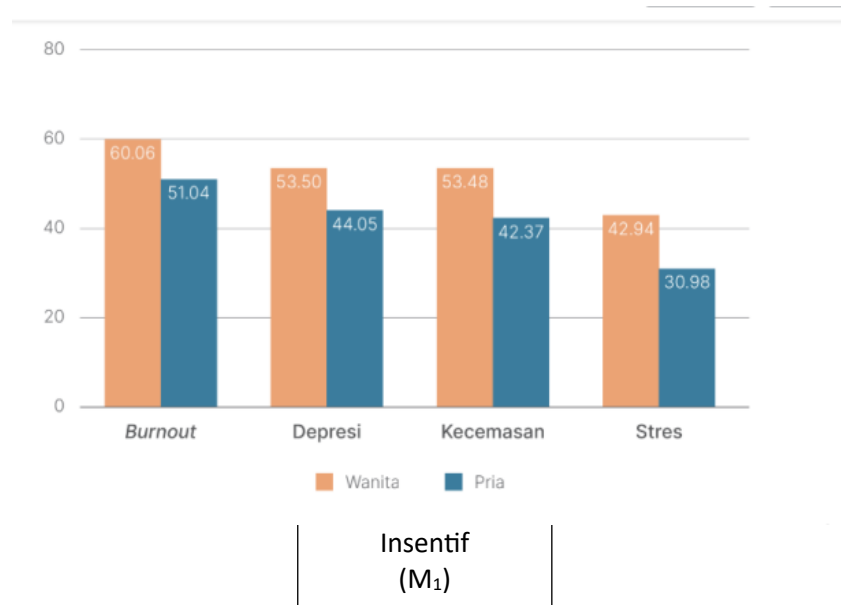
### A. PENDAHULUAN

Dalam bisnis, baik produksi maupun jasa, perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Seolah-olah tidak ada perbedaan gender dalam dunia kerja terkait kinerja, baik pria dan wanita bersaing untuk menjadi terbaik. Apalagi kesempatan kerja terbatas, tuntutan untuk berkinerja bagus menjadi beban bagi sebagian orang.

Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu daerah penghasil tembakau sehingga terdapat banyak perusahaan rokok. Tidak dipungkiri saat ini industri pengolahan tembakau menjadi salah satu industri yang mempunyai peran penting sebagai penggerak perekonomian nasional sehingga dapat menyerap banyak tenaga kerja. Dengan berkembangnya industri tembakau tentunya akan banyak berdiri industri-industri pengolahan tembakau. Himpitan ekonomi dan tekanan kebutuhan hidup, membuat banyak wanita yang bekerja di perusahaan rokok. Beberapa pekerja wanita bekerja tanpa masker dan peralatan kerja yang memadai karena menganggap peralatan tersebut mengganggu kinerjanya. Tuntutan kinerja yang tinggi dirasakan makin berat ketika wanita yang bekerja dituntut menjaga keseimbangan antara kinerja di perusahaan dengan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga di rumah. Menjaga keseimbangan kinerja di perusahaan dengan tanggung jawab di rumah diartikan sebagai *work-life balance*. Pada saat diharapkan bekerja dengan kinerja yang tinggi dan masih harus menanggung beban tugas dalam rumah tangga, hal tersebut diperkirakan dapat menyebabkan *Burnout*.

*Work-life balance* dapat terjadi jika seorang pekerja mampu atau memiliki keahlian menjaga keseimbangan memenuhi tugas pekerjaan dengan tetap terlibat dalam urusan keluarga, atau ditengah perannya sebagai ibu rumah tangga (Hafid, M. dan Prasetyo, A.P., 2017). Indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut Umartini (2017) adalah sebagai berikut, *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Keseimbangan dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, dan rumah tangga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan terkadang tidak mampu menjaga keseimbangan karena adanya jam lembur tambahan dan beban kerja yang tinggi walaupun akan menerima tambahan insentif. Industri tembakau seringkali terdapat tambahan lembur ketika barang masuk melebihi stok di hari biasa. Berdasarkan observasi awal dari pekerja wanita mengeluhkan bahwa saat lembur, karyawan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang kemudian memicu kecenderungan untuk memfokuskan perhatian pada salah satu aspek saja. Karyawan kesulitan untuk memprioritaskan kinerjanya di perusahaan.

*Employee performance* juga sangat dipengaruhi oleh *Burnout*. *Burnout* mendorong munculnya gangguan psikologis ketika seseorang mengalami kelelahan yang dialami secara fisik, mental, maupun emosional yang dapat menjadi sangat intens hingga mengganggu kondisi individu dan berdampak pada menurunnya capaian kinerja (Alam, 2022). Kondisi *Burnout* di kalangan karyawan telah berkembang menjadi permasalahan global. Survei kepada sekitar 13.000 pekerja penuh waktu di lima negara Asia Tenggara yaitu Singapura, Indonesia, Thailand, Malaysia dan Filipina menunjukkan bahwa wanita ada pada tingkat *Burnout* yang lebih tinggi dibandingkan pria, terlihat dari tingkat angka 60% yang cukup besar dari karyawan wanita di wilayah ini melaporkan tingkat *Burnout* yang tinggi yaitu 1,25 kali lebih tinggi dibandingkan karyawan pria (Naluri, 2021).



**Gambar 1. Prevalensi kelelahan kerja di kawasan lima negara Asia Tenggara berdasarkan gender**  
(Sumber: Naluri, 2021)

Pangestika Rahayu dan Fauziah (2019) menyatakan bahwa *Burnout* adalah tanggapan berkepanjangan terhadap adanya tekanan atau stress kronis di tempat kerja yang menimbulkan emosi negatif karena adanya tuntutan, stress diakibatkan pekerjaan dan lain-lain. Machmuda, I. dan Irbayuni, S. (2025) melakukan penelitian empirik yang meneliti pengaruh kompensasi dan *burnout* pada karyawan. Fenomena yang mendorong adanya penelitian ini adalah adanya penurunan capaian produksi mebel pada PT. ABC selama tiga tahun terakhir.

Tuntutan penambahan jam kerja yang berlebihan karena tidak tercapainya target produksi. Selain itu penumpukan produksi yang tidak kunjung terselesaikan meningkatkan kelelahan fisik. Kondisi tersebut memunculkan gejala adanya *burnout* pada karyawan. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan yang mencakup aspek emosional, fisik, perilaku, serta mengakibatkan munculnya sikap negatif terhadap diri sendiri maupun pekerjaan.

Ichsan dkk. (2022), menguji bagaimana *work stress* dan *burnout* memengaruhi *employee performance* pada pegawai di DKI Jakarta selama masa pandemi Covid 19. Ichsan dkk juga menambahkan hasil survey yang dilakukan oleh PT. Job Street Indonesia. Hasil survey menunjukkan dampak yang dialami karyawan dengan sistem kerja *work from home* (WFH). Karyawan mengalami *work stress*. Sistem kerja WFH membuat karyawan bekerja lebih lama dan berubahnya jam kerja yang selama ini hanya fokus mengerjakan tugas kerja selama jam kerja harus melakukan lebih banyak pekerjaan rumah tangga karena WFH. Karyawan harus membagi tanggung jawab pekerjaan dan pekerjaan rumah tangga. Hasil penelitian menyatakan tekanan pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan secara positif, sedangkan *burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*.

Bekerja di pabrik rokok dengan kondisi lingkungan yang pengap dan panas membuat karyawan merasa kelelahan baik secara fisik dan psikis, pada akhirnya kinerja menjadi menurun (Almakhi, 2023). Kondisi lingkungan yang kurang baik disebabkan dengan adanya aroma tembakau dan suhu panas mesin yang membuat ruangan menjadi pengap. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman tentunya akan menimbulkan kelelahan kerja dan juga stress kerja. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* (Aghniya dan Aulia, 2022). Walaupun terdapat penelitian dari Nurshoimah, T., Nurweni, H., dan Hartati, R. (2023) yang menyatakan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh terhadap *Employee performance*, penyebabnya kemungkinan dikarenakan pekerja tersebut mengejar bonus yang ditawarkan perusahaan.

Beberapa definisi dari insentif dikemukakan oleh beberapa ahli, pengertian insentif oleh Rivai dan Sagala (2013) yaitu sebagai salah satu bentuk pembayaran hasil kerja dan merupakan pembagian dari perolehan pekerjaan sebagai keuntungan yang didapatkan karyawan disebabkan kenaikan produktivitas yang dihasilkan (*gain sharing*). Sedangkan Hasibuan (2013) mengemukakan indikator dari insentif, yaitu: hasil dari pekerjaan, lama kerja yang dijalani karyawan, senioritas dalam pekerjaan, kebutuhan, keadilan dan kelayakan keadilan. Meiditami dan Sunuharyo (2018) berpendapat bahwa insentif antara satu pegawai dengan pegawai lainnya berbeda. Insentif adalah pemberian upah sebagai imbalan atas nilai kinerja pegawai yang berbeda bagi masing-masing karyawan. Hasil penelitian dari Rozi (2019) menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi Insentif yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

*Employee performance* mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu pada saat pelaksanaan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. *Employee performance* diukur berdasarkan beberapa indikator, diantaranya: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Sari, A.P., Senen, S., H., dan Masharyono, M., 2019).

*Work-life balance* (WLB) mengacu pada kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga, termasuk waktu untuk bersantai, Kesehatan, dan aktivitas sosial tanpa merasa kuwalahan (Udin Udin, 2023). Menurut pendapat Marques dan Barry (2021) *work-life balance* (WLB) adalah puncak keseimbangan antara usaha, keahlian, dan waktu yang didedikasikan untuk memenuhi tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, atau mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Udin (2023) meneliti mengenai pengaruh *Work-life balance* (WLB) pada *Employee performance* dengan *Affective Commitment* sebagai dan *Job Satisfaction* sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan *Work-life balance* (WLB) secara signifikan meningkatkan *Affective Commitment* dan *Job Satisfaction*, yang pada akhirnya juga meningkatkan *Employee performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan

*Work-life balance* (WLB) dalam organisasi dengan menawarkan pengaturan jam kerja yang fleksibel yang memperbolehkan pegawai untuk mengatur sendiri kehidupan pribadi dan kehidupan pribadinya. Sampel dalam penelitian adalah pekerja pada Perusahaan Plywood di Wonosobo.

Khumar, K. (2025) mengeksplorasi antara *work-life balance* (WLB) dan *employee productivity*, menganalisis bagaimana kebijakan dan dukungan dari sistem yang ada memengaruhi dinamika kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat menunjukkan efisiensi tinggi pada pekerjaannya. Organisasi yang mengadopsi model kerja yang fleksibel, memiliki program kesejahteraan untuk pegawai dan kebijakan yang mendukung *work-life balance* (WLB), akan menurunkan absensi dan perputaran pegawai. Penelitian juga mengindikasikan beberapa faktor utama dari *work-life balance* (WLB), yaitu panjangnya jam kerja, dukungan pimpinan, kemajuan teknologi, dan komitmen keluarga. Pegawai yang menghadapi jam kerja yang Panjang, pengharapan tidak realistis atau kurangnya otonomi dalam pekerjaan, dilaporkan mengalami ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Penelitian ini juga menyoroti perbedaan dalam *work-life balance* (WLB), khususnya tantangan unik yang dihadapi ibu yang bekerja.

Karyawan yang mendapatkan perhatian terkait *work life balance* dan *burnout*, karyawan cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya sehingga *employee performance* menjadi lebih tinggi. Perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan tembakau menyadari pentingnya menjaga kinerja karyawan yang optimal agar dapat mempertahankan daya saing pasar. Namun untuk mencapai efisiensi produksi, para pekerja menerima jam lembur yang tidak menentu, ditambah dengan kondisi ruangan yang pengap dan panas akibat mesin pengolahan tembakau yang terus beroperasi. Situasi tersebut tidak hanya meningkatkan risiko *burnout*, tetapi juga mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi para karyawan. Namun sama seperti sebelumnya, karyawan tetap bersedia bekerja dibawah tekanan psikologis karena adanya tawaran bonus dari perusahaan.

*Employee performance* dapat dijelaskan oleh beberapa teori, termasuk teori motivasi yang menjelaskan mengapa, bagaimana karyawan berperilaku, apa yang memotivasi karyawan, dan berapa lama telah bekerja (Armstrong, 2005). Teori hierarki kebutuhan Maslow digunakan untuk memberikan perspektif teoretis dan pemahaman penelitian ini. Menurut Maslow dalam teori kebutuhan, menunjukkan bagaimana perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, sedangkan motivasi adalah hasil dari upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi yang cenderung menciptakan tekanan internal yang memengaruhi perilaku seseorang. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan menciptakan dorongan motivasi dalam diri seseorang untuk memenuhinya sehingga ketika kebutuhan terpenuhi, dorongan motivasinya berkurang karena kebutuhannya telah terpenuhi. Dalam suatu organisasi, kebutuhan yang telah dihierarkikan oleh Maslow bervariasi dari segi moneter hingga non-moneter dalam hal cara pemenuhannya. Dari segi moneter, kebutuhan fisiologis

sebagian besar membutuhkan insentif moneter. Sedangkan dari segi non-moneter meliputi kebutuhan rasa aman, kenyamanan, penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Shah, C., dkk (2025) menggunakan teori *work-life* boundari dalam penelitiannya. Ketidakselarasan antara kehidupan dalam pekerjaan dan keluarga akan memicu *work-life conflict*. Ketika seorang pekerja menginginkan batasan yang berbeda dari kehidupan nyata, maka akan terjadi ketidakselarasan. Halangan terbesar yang dihadapi wanita yang bekerja adalah keinginan untuk mengabdikan diri secara penuh pada keluarga. Karir perempuan juga dipengaruhi oleh bantuan yang diterima dari dalam dan luar tempat kerja yang pada akhirnya memengaruhi ambisi perempuan untuk mengejar karier. Hasil penelitian dari Shah, C., dkk (2025) hal yang memengaruhi *work-life balance* adalah keluarga diikuti pengharapan individu.

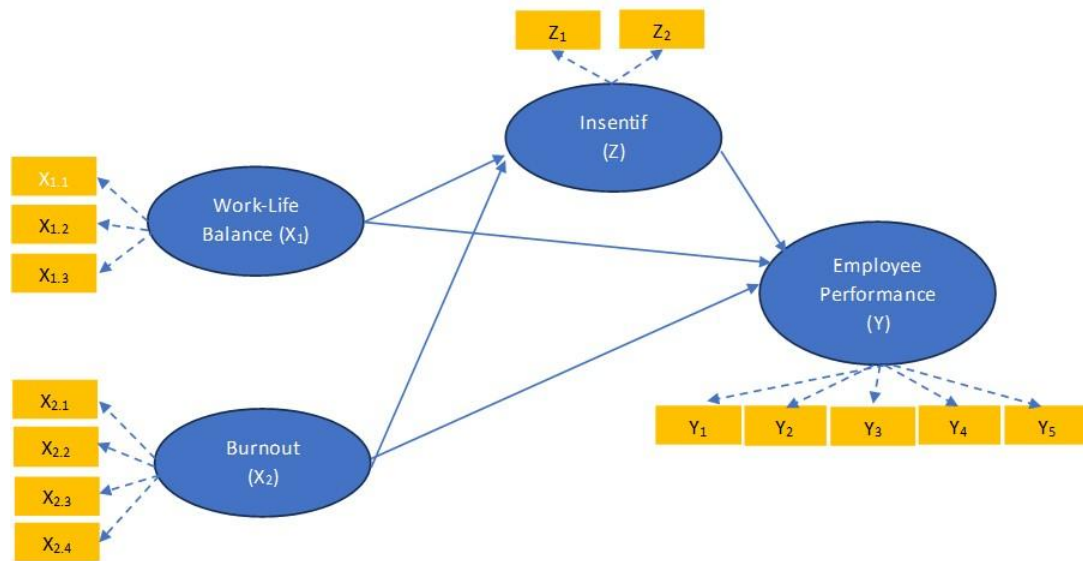
Anggraeni dkk. (2024) melakukan penelitian pada pegawai PT. PLN ULP Pandaan. Hasil penelitian menunjukkan insentif dan *work-life balance* memengaruhi kinerja secara positif. *Work-life balance* (WLB) yang terjaga dengan baik akan meningkatkan rasa puas karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Tuntutan beban kerja dari perusahaan diharapkan lebih proporsional sehingga para karyawan lebih mudah membagi waktu antara bekerja dan menghabiskan waktu untuk keperluan pribadi dan keluarganya.

Berdasarkan hal tersebut, *Employee performance* dapat dipengaruhi oleh *Work-life balance* dan *Burnout*. Pekerja wanita bekerja keras karena mengharapkan insentif yang akan diterima jika mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga insentif dapat sebagai variabel intervening atau penghubung karena dapat menghubungkan variabel-variabel tersebut.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini menggunakan Smart PLS untuk menilai *outer model* dan *inner model*. *Outer model* terdiri dari *Convergent Validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Penelitian ini mengambil sampel secara acak kepada para pekerja wanita di perusahaan rokok yang ada di Kabupaten Bojonegoro. Kuesioner diisi secara langsung oleh responden kemudian diolah dengan analisis PLS-SEM. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 65 orang pegawai perusahaan rokok.

*Work-life balance* dan *Employee performance* merupakan dua variabel yang berkaitan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan *Employee performance* pegawai. Tekanan pekerjaan yang tinggi mengakibatkan *Burnout* dikalangan pekerja wanita di pabrik rokok, sehingga diduga *Burnout* memengaruhi *Employee performance*. Disamping itu Insentif juga diduga menjadi penghubung antara *work-life balance* dan *Burnout* dengan *Employee performance*. Hal tersebut mengarah pada model penelitian dan hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 2. Model Penelitian**

Berdasarkan gambar model penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Insentif*
- H<sub>2</sub> : *Work-Life balance* berpengaruh terhadap *Employee performance*
- H<sub>3</sub> : *Burnout* berpengaruh terhadap *Insentif*
- H<sub>4</sub> : *Burnout* berpengaruh terhadap *Employee performance*
- H<sub>5</sub> : *Insentive* berpengaruh terhadap *Employee performance*
- H<sub>6</sub> : *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee performance* melalui *Insentif*
- H<sub>7</sub> : *Burnout* berpengaruh terhadap *Employee performance* melalui *Insentif*

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

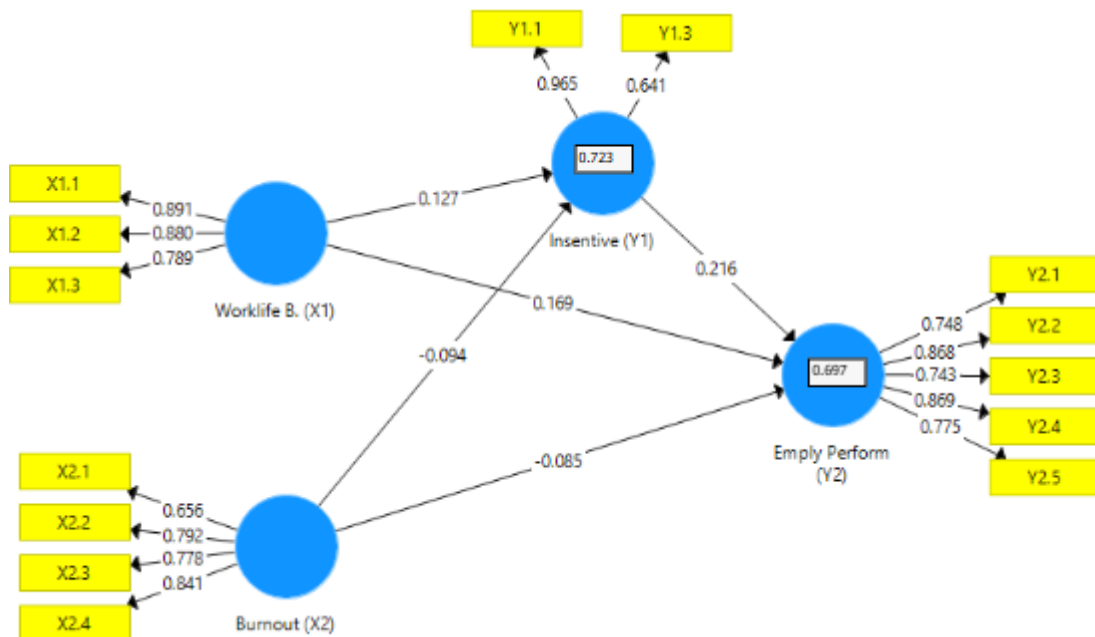
#### **Outer Model**

Penilaian *outer model* dalam SmartPLS mengacu pada tiga item utama, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Ketiga model penilaian digunakan untuk memastikan tingkat kesesuaian antara variabel dengan pengukurannya.

#### **Convergent Validity**

*Convergent Validity* digunakan untuk dapat mengetahui validitas dari setiap hubungan antara indikator dengan variabel laten. Nilai *loading factor* harus memiliki nilai di atas 0.5 dan untuk reliabilitas dengan nilai *composite reliability* harus lebih dari 0.7 (Hussein, 2015). Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang dihitung dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Apabila nilai *loading factor* kurang dari 0,5 maka item yang digunakan harus dibuang dari analisa model. Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa seluruh item penelitian yang digunakan dalam penelitian telah valid dengan

nilai *loading factor* lebih besar dari 0.5, menunjukkan semua item yang digunakan dalam setiap variabel telah melakukan fungsi ukurnya secara sesuai dan tepat dengan alat ukur yang telah digunakan dalam penelitian.



**Gambar 3. Nilai Loading Factor Item Penelitian (Sebelum Pemilihan Item Yang Memenuhi Kriteria Validitas)**

Sumber: Hasil Output SmartPLS, Diolah (2025)

### **Discriminant Validity**

*Discriminant validity* dihitung menggunakan *cross correlation* dengan syarat nilai *loading factor* suatu variabel yang dituju harus memiliki nilai lebih besar dari nilai korelasi indikator variabel yang lainnya. Hasil perhitungan dari *cross correlation* ditampilkan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Diskriminan**

|                              | Burnout (X2) | Employee<br>Performance (Y2) | Insentif (Y1) | Work-life<br>balance (X1) |
|------------------------------|--------------|------------------------------|---------------|---------------------------|
| Burnout (X2)                 | 0.770        |                              |               |                           |
| Employee<br>Performance (Y2) | -0.124       | 0.803                        |               |                           |
| Insentif (Y1)                | -0.106       | 0.248                        | 0.819         |                           |
| Work-life<br>balance (X1)    | -0.095       | 0.206                        | 0.136         | 0.854                     |

Sumber: Hasil Output SmartPLS, Diolah (2025)

### **Composite Reliability**

Reliabilitas dari variabel diuji dengan *composite reliability* dengan syarat nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.6 dan nilai *composite reliability* lebih dari 0.7. Hasil uji *composite reliability* sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Composite Reliability**

| Variabel                    | Cronbach Alpha | Rho A | Composite Reliability | Average Varian | Keterangan |
|-----------------------------|----------------|-------|-----------------------|----------------|------------|
| <i>Work-Life Balance</i>    | 0.779          | 0.800 | 0.852                 | 0.593          | Reliabel   |
| <i>Burnout</i>              | 0.865          | 0.933 | 0.900                 | 0.644          | Reliabel   |
| Insentif                    | 0.600          | 0.820 | 0.797                 | 0.671          | Reliabel   |
| <i>Employee performance</i> | 0.814          | 0.826 | 0.890                 | 0.730          | Reliabel   |

Sumber: Hasil Output SmartPLS, Diolah (2025)

Nilai dari cronbach alpha dan nilai composite reliability dari hasil uji menunjukkan nilai *cut off* di atas 0.6 yang berarti seluruh variabel di dalam penelitian telah reliabel dan seluruh item yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian bebas dari kesalahan dan layak untuk digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### **Inner Model**

Hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian menggunakan analisis *inner model*, selain itu juga menilai signifikansi, dan *R square* ( $R^2$ ) dari model penelitian.

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Variabel                    | R-square |
|-----------------------------|----------|
| <i>Insentive</i>            | 0.723    |
| <i>Employee performance</i> | 0.697    |

Sumber: Hasil Output SmartPLS, Diolah (2025)

Nilai dari  $R^2$  pada variabel Insentif yakni sebesar 0.723, nilai tersebut membuktikan bahwa variabel Insentif dapat dijelaskan sebesar 72,3% oleh *Work-Life Balance* dan *Burnout*, sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian. Nilai  $R^2$  pada variabel *Employee performance* sebesar 0.697, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Employee performance* dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance*, *Burnout* dan Insentif sebesar 69,7 %, sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain.

#### **Hasil Uji Hipotesis**

Diterima atau tidaknya hipotesis dapat dilihat melalui hasil nilai uji t-statistik serta nilai *p-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* kurang dari 0.05 serta memiliki nilai statistik yang lebih besar dari t-value yakni 1.96.

**Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Langsung**

| Hubungan                                        | Path Coefficient | Standard Deviation | t-statistik | p-value | Keterangan |
|-------------------------------------------------|------------------|--------------------|-------------|---------|------------|
| <i>Work-Life Balance</i> (X1)→<br>Insentif (Y1) | 0.127            | 0.153              | 3.006       | 0.003   | Diterima   |

|                                                                  |        |       |       |       |          |
|------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|----------|
| <i>Burnout</i> (X2) → Insentif (Y1)                              | -0.094 | 0.093 | 6.349 | 0.000 | Diterima |
| Insentif (Y1) → <i>Employee performance</i> (Y2)                 | 0.216  | 0.213 | 4.153 | 0.001 | Diterima |
| <i>Work-Life Balance</i> (X1) → <i>Employee performance</i> (Y2) | 0.169  | 0.141 | 2.339 | 0.002 | Diterima |
| <i>Burnout</i> (X2) → <i>Employee performance</i> (Y2)           | -0.085 | 0.100 | 0.277 | 0.153 | Ditolak  |

Sumber: Hasil Output PLS, diolah (2025)

Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan  $H_1$  diterima, dimana *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif. Hipotesis<sub>2</sub> diterima, WLB memengaruhi *Employee performance* (EP) secara positif. Hipotesis<sub>3</sub> diterima, *Burnout* memengaruhi secara negatif terhadap Insentif. Hipotesis<sub>4</sub> ditolak, *Burnout* tidak memengaruhi EP. Kemudian  $H_5$  diterima, Insentif terbukti memengaruhi EP. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) menunjukkan bahwa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee performance* melalui Insentif tidak signifikan. Selanjutnya pengaruh *Burnout* terhadap *Employee performance* melalui Insentif juga menunjukkan nilai yang tidak signifikan.

## Pembahasan

### *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap Insentif

Pekerja wanita yang mampu mengatur keseimbangan antara tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaannya, dapat fokus mengejar insentif yang dijanjikan oleh perusahaan. Semakin bagus keseimbangan yang karyawan usahakan, karyawan makin bagus hasil kerja yang dihasilkan, maka makin besar insentif yang didapatkan. Maka insentif merupakan prioritas yang harus didapatkan. Insentif menjadi tujuan yang hendak dicapai, karena gaji yang didapatkan mungkin dianggap masih belum sesuai dengan yang diinginkan. Sama seperti yang terjadi pada pekerja wanita pabrik rokok di Kabupaten Bojonegoro, saat karyawan telah berhasil mengatur keseimbangan tanggung jawabnya maka selanjutnya karyawan akan fokus untuk mengejar insentif yang ditawarkan oleh perusahaan. Karyawan akan memperhitungkan tambahan insentif yang akan diperoleh dan gaji bulanan yang diterima jika diakumulasi akan menjadi nominal yang cukup besar.

### *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap *Employee Performance*

Para pekerja Wanita biasanya akan memfokuskan terlebih dahulu pada kewajibannya sebagai ibu rumah tangga. Saat merasa telah dapat memenuhi kewajibannya tersebut, karyawan biasanya akan merasa lebih leluasa untuk melakukan aktivitas lainnya. Karyawan akan lebih memiliki kinerja lebih baik. Tambahan kinerja tersebut dapat berupa fokus dalam kerja, motivasi dalam menyelesaikan tugas kerjanya, serta pada akhirnya produktifitas yang meningkat. Berdasarkan observasi dalam penelitian pendahuluan, banyak pekerja wanita di pabrik rokok tersebut yang mengaku dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan sehingga tinggal fokus dalam menyelesaikan target di pabrik tersebut. Kebanyakan target

individu dari pekerja wanita tersebut dapat diselesaikan dengan tepat. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah mencapai *Employee performance* yang diharapkan oleh pabrik tersebut.

#### **Insentif Berpengaruh Positif Terhadap *Employee Performance***

Insentif merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh para pekerja wanita di pabrik rokok tersebut. Supaya memperoleh Insentif, maka harus bekerja dengan memenuhi target tertentu untuk mendapatkan Insentif. Maka dapat disimpulkan jika pabrik rokok tersebut menetapkan Insentif yang lebih tinggi maka kinerja karyawan (*Employee performance*) juga akan ikut meningkat.

#### ***Burnout* Berpengaruh Negatif Terhadap Insentif**

Stress kerja dapat dialami oleh setiap manusia, apalagi bagi karyawan yang harus membagi waktu antara mengurus rumah tangga dengan aktivitas pekerjaan. Apalagi jika karyawan bekerja dengan mengandalkan aktivitas fisik dan dalam lingkungan yang panas, serta lembab. Pabrik rokok biasanya memiliki kondisi ruangan yang agak panas dengan ventilasi yang terbatas sehingga dengan keadaan tersebut karyawan rentan mengalami kelelahan fisik dan psikis. Karyawan kemungkinan besar juga pernah mengalami *Burnout*, walaupun momen tersebut tidak sering terjadi.

Semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami pekerja perempuan, akan menurunkan keinginan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama, sehingga insentif yang diterima semakin rendah. Jumlah insentif yang diperoleh pekerja perempuan tergantung pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Semakin panjang jam kerja yang dihabiskan untuk bekerja, maka makin banyak pula luaran yang dihasilkan. Bagi pekerja wanita juga telah menyadari potensi mengalami stress kerja, namun adanya Insentif yang akan diterima maka tetap menerima pekerjaan tersebut.

#### ***Burnout* Tidak Berpengaruh Terhadap *Employee Performance***

Hasil penelitian ini berkaitan dengan teori motivasi yang diusung oleh Maslow. Pekerja akan berusaha memenuhi kebutuhan dasar yaitu sandang, pangan dan papan sebelum memenuhi kebutuhan di atasnya. Para pekerja perempuan yang menjadi sampel penelitian merupakan pekerja yang kebanyakan masih dalam tahap pemenuhan kebutuhan dasarnya. Dengan demikian, walaupun keadaan tempat kerja yang kurang nyaman dan berpotensi menyebabkan *Burnout*, masih membutuhkan penghasilan dari pekerjaan ini. *Burnout* yang dirasakan tidak akan mengendurkan motivasi dalam bekerja, sehingga *burnout* tidak memengaruhi kinerja yang dimiliki.

### **D. KESIMPULAN**

*Work-life balance* berpengaruh terhadap Insentif dan *Employee performance*. Sedangkan *Burnout* berpengaruh terhadap Insentif namun tidak berpengaruh terhadap *Employee performance*. Secara umum, para pekerja Wanita di pabrik rokok tersebut telah dapat membagi tanggung jawab antara sebagai ibu rumah tangga dengan beban kerjanya

sehingga ditinggal fokus untuk mencapai target memperoleh Insentif dan kinerja yang lebih baik. Sedangkan terkait stres kerja, telah paham konsekuensi dari pekerjaannya sehingga karyawan telah adaptasi dengan keadaan dan tetap fokus mendapatkan Insentif.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), pp. 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Anggraeni, F. P., Basalamah, M. R., & Athia, I. (2024). Pengaruh Insentive, Work-Life Balance, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Pandaan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), pp. 1165–1175.
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). *Penerbit Kampus*, 01, 1–322.
- Almakhi, U. (2023). Analisi Pengaruh Beban Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economics*, 1(1), pp. 43–50. <https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11>
- Armstrong, M. (2005). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (9th ed.). International Students Edition. London: Kogan Page.
- Hafid, M. and Prasetyo, A.P. (2017) 'Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.)', Study & Managemen Research, XIV(3), pp. 52-61.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), pp. 353. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>
- Kumar K, D. C. (2025). A Study on Work-Life Balance and Its Effect on Employee Productivity. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 7(3), pp. 805–809. <https://doi.org/10.35629/5252-0703805809>
- Meiditami, R., Sunuharyo, B.S. 2018. Pengaruh Insentive Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Custome Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2).
- Machmuda, I., & Irbayuni, S. (2025). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Abc. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), pp. 3484–3492. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1747>
- Naluri (2021). Krisis Burnout: Krisis-krisis yang memengaruhi orang dewasa yang bekerja di Asia Tenggara. *PT. Naluri Hidup Indonesia*. <https://www.naluri.life/id/news-and-reports/burnout-crisis-factors-in-southeast-asia>

- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance , Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo*. 4(1), pp. 27–40.
- Pangestika Rahayu, D., & Fauziah, N. (n.d.). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Burnout Pada Perawat Rawat INAP Rumah Sakit Jiwa Daerah (Rsjd) Dr Amino Gondohutomo Semarang. *In Jurnal Empati*, 8(2).
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentive dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon, *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), pp. 124–229.
- Sari, A. P., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2019). Studi Komitmen Organisasi Karyawan Bank: Peran Job Involvement Dan Kepuasan Kerja. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 19(1), pp. 7. <https://doi.org/10.17509/strategic.v19i1.17670>
- Shah, C., Raval, A., Bhatia, M., & Thanki, S. (2025). Work-Life Balance Among Working Women: A Study with Reference to Service Industry. *NMIMS Management Review*, 33(1), pp. 55–64. <https://doi.org/10.1177/09711023251321667>
- Udin, U. (2023). *The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance : Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance : Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction*. December. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Zainal, V. R., & Author, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (kedua). Jakarta: Rajawali, 2011. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20290369>
- Marques, V. C., & Berry, G., R., (2021). Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Business and Society Review*, 126, pp. 237–378.