Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 5 No. 3 Tahun 2026 Hal 329-339

PENGARUH *JOB DEMANDS* DAN *BURN OUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. UNGGUL PLASTIK

Harlan Dwi Kusuma, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad
Jurusan Manajemen. Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: kusumaharlandwi@gmail.com

Abstrak

kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Job Demands dan Burnout terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Plastik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Unggul Plastik Waktu penelitian berlangsung pada tanggal 12 Februari 2026 jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 responden. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji hipotesis. Adapun hasil penelitian ini adalah Job Demands (Tuntutan Pekerjaan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Plastik Pekanbaru. Burnout (Kejenuhan Kerja) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Plastik Pekanbaru. Job Demands (Tuntutan Pekerjaan) dan Burnout (Kejenuhan Kerja) secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan dalam menjelaskan fluktuasi kinerja karyawan PT. Unggul Plastik Pekanbaru dengan tingkat kemampuan prediksi (Adjusted R Square) sebesar 62,9%

Kata Kunci: Job Demans, Burnout, Kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan manufaktur yang semakin pesat dan kompetitif menyebabkan perusahaan menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dalam situasi ini, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target dan standar yang telah ditetapkan

Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan. Sebaliknya, ketika tingkat kinerja karyawan menurun, perusahaan akan dihadapkan pada berbagai risiko operasional

Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan. Fenomena kinerja karyawan yang belum optimal masih menjadi permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan manufaktur, termasuk pada PT Unggul Plastik Pekanbaru

Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Unggul Plastik cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut tidak terlepas dari tingginya job demands yang dihadapi karyawan, seperti beban kerja yang meningkat, tekanan

target produksi, tuntutan ketepatan waktu, serta jam kerja yang relatif panjang. Fenomena penurunan kinerja yang ditunjukkan pada data rekapitulasi penilalan karyawan bagian gudang PT Unggul Plastik Pekanbaru diduga kuat berakar dari tingginya *job demands* (tuntutan pekerjaan) yang tidak seimbang dengan kapasitas kerja karyawan

Meningkatnya permintaan pasar terhadap produk plastik menuntut proses *loading* barang ke armada pengiriman dilakukan dalam waktu yang ketat guna menghindari keterlambatan distribusi ke konsumen. Di saat yang sama, karyawan dituntut untuk menjaga ketelitian yang tinggi dalam pencatatan stok (inventarisasi) agar tidak terjadi selisih antara data sistem dan fisik barang

Tidak kalah pentingnya dari *job demands*, *burnout* juga merupakan faktor untuk membangun kinerja karyawan yang baik. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan kerja yang dialami individu akibat tekanan kerja yang berkepanjangan baik secara fisik, emosional, maupun mental. Gejala penurunan performa kerja yang signifikan pada bagian gudang PT Unggul Plastik Pekanbaru mengindikasikan adanya fenomena *burnout* (kelelahan kerja kronis) yang dialami secara kolektif oleh karyawan

Fenomena di atas menunjukkan adanya hubungan yang saling berkesinambungan antara job demands, burnout, dan kinerja karyawan. Job demands yang tinggi menyebabkan meningkatnya tekanan kerja dan kelelahan, yang pada akhirnya memicu burnout. Burnout kemudian berdampak langsung terhadap penurunan kinerja karyawan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Hal ini tercermin dari data tahun 2022–2025 yang menunjukkan penurunan persentase karyawan dengan kinerja stabil dan peningkatan karyawan yang sering mengalami hambatan kerja. Fenomena tersebut memperkuat dugaan bahwa job demands dan burnout merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Unggul Plastik.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh job demands dan burnout terhadap kinerja karyawan di PT. Unggul Plastik menjadi penting dilakukan guna memperoleh bukti empiris serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Jika *job demands* dan *burnout* dapat dikelola dan diperhatikan dengan baik maka dapat dipastikan akan meningkatkan kinerja karyawan PT Unggul Plastik sehingga didalam perusahaan tidak terdapat penghambat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja pegawai merupakan usaha yang dihasilkan seseorang pada suatu pekerjaan. Selain (Bangun, 2018) menjelaskan kinerja pegawai adalah suatu kemampuan individu untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan (Ratu & Putri, 2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh pegawai dari pengaruh kemampuan pribadinya dan dukungan dari organisasinya

Tuntutan pekerjaan menggambarkan kondisi tekanan atau beban yang harus dihadapi seorang karyawan selama menjalankan tugasnya. (Li et al., 2020)

mendefinisikan *job demands* sebagai aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, psikologis, sosial, atau organisasional secara berkelanjutan dan berkaitan dengan biaya fisiologis maupun psikologis tertentu. *job demands* merujuk pada aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, emosional, maupun kognitif secara berkelanjutan sehingga dapat memunculkan kelelahan atau stres apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai(Astisya, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan *metode kuantitatif*, yaitu pendekatan ilmiah yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui analisis numerik, statistik, dan prosedur terstandar. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus menguji pengaruh variabel independen berupa *Job Demands* dan *Burn Out* terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, yang membutuhkan perhitungan numerik serta pengujian hubungan melalui teknik statistik inferensial

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Unggul Plastik Jl. SM Amin, sebagai pusat aktivitas penelitian, administrasi, serta koordinasi dengan pihak perusahaan selama proses pengumpulan data berlangsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Unggul Plastik pada tahun 2025 yang berjumlah 43 orang, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 responden

Teknik pengumpulan data merukapan cara yang digunakan dalam pengumpulan data. Menurut (Hardani, Helmina Andriani et al., 2020)), pengumpulan data bisa dilakukan dengan menggunakan berbagai cara dan berbagai sumber yang beraneka ragam. Kuisioner pada penelitian ini dengan menggunakan media *Google Form* yang nantinya akan disebarkan dan diisi oleh responden. Pertanyaan yang diberikan sesuai dengan indikator yang berkaitan dengan variabel variabel dalam penelitian, yaitu variabel job demands, burnout dan kinerja

Menurut (Hardani, Helmina Andriani et al., 2020), instrumen pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang telah diamati oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data dengan kuisioner. Sistem pengukuran yang digunakan yaitu berdasarkan Skala *likert*

Teknik analisis data

1. Analisis Statistik Deskriptif
   Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dengan cara mendeskripsikan atau memberikan gambaran terkait data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan sepihak yang berlaku untuk umum atau generalisasi
2. Analisis Karakteristik Responden
   Analisis tanggapan responden dalam riset ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik terkait pengumpulan data, penyajian dan penentuan nilai-nilai statistik dimana data yang disajikan dibuat dalam bentuk yang mudah untuk dipahami
3. Uji Kualitas Data

Dalam suatu riset, untuk mengetahui kualitas dari suatu data perlu dilakukan pengujian terhadap jawaban yang didapatkan dari responden. Hal ini bertujuan untuk memverifikasi bahwa data yang digunakan pada suatu penelitian merupakan data valid dan reliabel

4. Uji Asumsi Klasik.
   Uji asumsi klasik adalah syarat-syarat statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda berbasis *Ordinary Least Squares* (OLS). Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yaitu sebagai estimator terbaik, linear, dan tidak bias
5. Analisis Regresi Linier Berganda
   Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi)
6. Uji Hipotesis
   Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan dalam statistika yang digunakan untuk menguji apakah suatu klaim, dugaan, atau asumsi mengenai populasi (disebut hipotesis) didukung oleh data sampel atau tidak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan akumulasi data yang diperoleh dari 43 responden pada Tabel 4.2, diperoleh nilai skor rata-rata keseluruhan untuk variabel *job demand* sebesar 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan PT. Unggul Plastik Pekanbaru berada pada kategori cukup tinggi. Tingginya persepsi ini secara umum dipengaruhi oleh karakteristik mendasar dari operasional industri manufaktur kemasan plastik, yang menerapkan sistem produksi kontinu guna mengejar target pemenuhan kebutuhan pasar. Kondisi lapangan tersebut memaksa para karyawan untuk terus beradaptasi dengan ritme kerja yang dinamis, volume pekerjaan yang konstan, dan tingkat pengawasan kualitas yang ketat agar efisiensi lini produksi tetap terjaga sepanjang jam kerja reguler maupun lembur

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Burnout* secara keseluruhan memiliki nilai skor rata-rata variabel sebesar 3,31. Nilai ini berada pada kategori tinggi atau cenderung setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa para responden secara umum merasakan adanya gejala kejenuhan kerja yang cukup signifikan di lingkungan kerja mereka. Menariknya, meskipun seluruh butir instrumen dalam tabel ini menggunakan pernyataan negatif (menggambarkan kondisi psikologis yang buruk, penurunan performa, dan kelelahan), hasil skor rata-rata menunjukkan angka yang tinggi (positif secara statistik deskriptif). Secara logis, fenomena ini tidak kontradiktif, melainkan sebuah konfirmasi yang akurat. Tingginya skor rata-rata pada pernyataan negatif ini berarti responden membenarkan atau mengonfirmasi bahwa mereka memang sedang mengalami tekanan emosional, penarikan diri secara sosial, serta penurunan produktivitas dalam pekerjaan mereka saat ini

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja di PT. Unggul Plastik Pekanbaru, secara keseluruhan diperoleh skor rata-rata sebesar

3,39. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap performa dan produktivitas kerja mereka berada pada kategori sedang cenderung setuju. Angka kumulatif yang berada di atas nilai tengah (3,00) ini mengindikasikan bahwa para karyawan pada umumnya merasa telah mampu memenuhi standar tugas, regulasi, serta tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun berada dalam situasi kerja yang dinamis, aparatur atau karyawan di dalam perusahaan tetap menunjukkan komitmen operasional yang stabil dalam memberikan kontribusi harian bagi pemenuhan target organisasi

Berdasarkan tabel uji validitas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan pada setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = n-2 = 43-2 = 41 dengan alpha 0.05 didapat r tabel 0.301. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Job Demands(X_1)	0.810	0.60	Reliabel
Burnout(X_2)	0.764	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.788	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa hasil koefisien reliabilitas variabel *Job Demands* (X1), *Burnout* (X2), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliable

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Adapun cara pengujian normalitas data menggunakan cara kolmogorov-smirnov, jika hasil kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka dikatakan residual terdistribusi dengan normal

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98357834
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.065
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas data, dapat dilihat bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) dari Uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,069 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data

Nilai yang dipakai untuk menunjukan adanya gejala multikolinieritas yaitu nilai toleransi > 0.10 dan nilaiVIF < 10 (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.199	3.658		5.521	.000		
	Job Demands	.314	.085	.389	3.686	.001	.792	1.263
	Burnout	.613	.118	.548	5.190	.000	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan table hasil uji multikolinieritas menunjukan bahwa variabel independent dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10, sehingga diperoleh hasil bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolinieritas sehingga memenuhi syarat untuk analisis regresi

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatter plot* menggunakan nilai prediksi dari variabel dependen yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Jika pada *scatter plot* data menyebar secara acak diatas atau bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka data regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi pada penelitian ini

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804[a]	.647	.629	4.08195	1.922

a. Predictors: (Constant), Burnout, Job Demands
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.12, nilai *Durbin-Watson* (DW) yang dihasilkan dari model regresi penelitian ini adalah sebesar 1,922. Nilai ini menjadi indikator utama untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala autokorelasi dalam model regresi yang melibatkan variabel *Job Demands* dan *Burnout* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Pekanbaru

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhaap variabel dependen. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.199	3.658		5.521	.000		
	Job Demands	.314	.085	.389	3.686	.001	.792	1.263
	Burnout	.613	.118	.548	5.190	.000	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 20.199 + 0.314X1 + 0.613X2

Persamaan regresi linear diatas memperlihatkan hubungan antara variabel indpenden dan variabel dependen secara parsial dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constanta* sebsar 20.199 menandakan jika semua variabel bebas yang terdiri dari *job demands* (X1) dan *burnout* (X2) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0. maka kinerja (Y) akan bernilai 20.199. Dikarenakan nilainya positif maka hubungannya searah yakni bisa diartikan jika *job demands* (X1) dan *burnout* (X2) naik maka kinerja (Y) juga akan meningkat.
2. Koefisien regresi *job demands* (X1) sebesar 0.314 bernilai positif hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan variabel *job demands* (X1) maka nilai variabel kinerja naik 0.314. peningkatan ini bermakna semakin tinggi *job demands* maka seamkin tinggi kinerja
3. Koefisien regresi *burnout* (X2) sebesar 0.821 hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan variabel *burnout* (X2) maka kinerja akan naik 0.613, Peningkatan ini bermakna semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi kinerja

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel dependen dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05) Ghozali (2018). Berikut ini adalah hasil uji t menggunakan SPSS

Tabel Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.199	3.658		5.521	.000		

	Job Demands	.314	.085	.389	3.686	.001	.792	1.263
	Burnout	.613	.118	.548	5.190	.000	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Dimana n merupakan jumlah responden berjumlah 43, k merupakan jumlah variabel bebas. Sehingga didapatkan nilai t tabelnya adalah 2.021 pada df=40 Berikut penjelasan uji parsial (uji-t):

1. Variabel *job demands* (X1) memiliki nilai t hitung (3.686) > t tabel (2.021) dengan sig. 0.001 < 0.05 disimpulkan bahwasanya H1 diterima atau *job demands* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima
2. Pada variabel *burnout* (X2) memiliki nilai t hitung (5.190) > t tabel (2.021) dengan sig. 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwasanya H2 diterima atau *burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima

Menurut Imam (Ghozali, 2021), apabila nilai probabilitas signifikannya < 5% maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut uji F pada penelitian ini:

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220.483	2	610.242	36.624	.000[b]
	Residual	666.494	40	16.662		
	Total	1886.977	42			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Burnout, Job Demands
Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 36,624 dengan nilai probabilitas signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Untuk menarik kesimpulan, nilai probabilitas ini dibandingkan dengan taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 5% (0,05). Karena nilai signifikansi hasil hitung jauh lebih kecil dari nilai standar alpha (0,000 < 0,05), maka model regresi ini dinyatakan signifikan secara statistic

Jika koefisien mendekati 1 artinya variabel independen yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Tetapi jika R2 mendekati 0 maka variabel independen kurang berpengaruh terhadap variabel dependen, yang artinya kemampuan memberikan informasi sangat terbatas. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804[a]	.647	.629	4.08195	1.922

a. Predictors: (Constant), Burnout, Job Demands
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Dalam penelitian dengan model regresi linear berganda (lebih dari satu variabel bebas), penggunaan nilai *Adjusted R Square* dinilai lebih akurat dan objektif karena nilainya dapat naik atau turun secara independen serta terhindar dari bias akibat penambahan variabel baru. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.16, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,629

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Plastik Pekanbaru.
2. *Burnout* (Kejenuhan Kerja) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Plastik Pekanbaru.
3. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) dan *Burnout* (Kejenuhan Kerja) secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan dalam menjelaskan fluktuasi kinerja karyawan PT. Unggul Plastik Pekanbaru dengan tingkat kemampuan prediksi (*Adjusted R Square*) sebesar 62,9%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut

1. Optimalisasi Manajemen Prioritas Kerja (*Job Demands*): Mengingat indikator kemampuan mengelola prioritas kerja dan target harian yang memaksa karyawan lembur berada pada skor deskriptif terendah (3,16), pihak manajemen disarankan untuk mengevaluasi kembali sistem distribusi beban kerja dan penjadwalan *shift* produksi.
2. Penyediaan Sumber Daya Kerja untuk Mengendalikan Risiko *Burnout*: Manajemen disarankan untuk mengimbangi tekanan psikologis ini dengan menyediakan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Langkah konkret yang dapat diambil adalah dengan mengaktifkan program *reward* (apresiasi/bonus) yang transparan bagi karyawan yang berhasil mencapai kuota produksi tanpa cacat produk (*zero defect*), serta mengadakan sesi konseling berkala atau forum dengar pendapat non-formal antara karyawan lapangan dengan pihak manajemen (*human resources*)
3. Pemanfaatan Jam Kerja Efektif Melalui Pemeliharaan Mesin: Mempertimbangkan tingginya komitmen karyawan dalam memanfaatkan jam kerja khusus untuk urusan

kantor (skor 3,65) dan tuntutan ketelitian tingkat tinggi (skor 3,53), perusahaan harus memastikan aspek teknis lini produksi tidak menjadi penghambat.

4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengombinasikan variabel independen baru yang relevan dengan karakteristik industri manufaktur, seperti *Job Resources* (Sumber Daya Kerja), *Social Support* (Dukungan Sosial), Gaya Kepemimpinan Operasional, Lingkungan Kerja Fisik, atau menambahkan variabel *Stress Kerja* sebagai variabel mediasi (*intervening variable)*

DAFTAR PUSTAKA

Allendila, F., Meutia, R., & Zati, M. R. (2025). *Pengaruh Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bridgestone Sumatra Rubber Estate , Dolok Merangir , Kabupaten Simalungun , Sumatera Utara*. *7*(2). https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2489

Ambiya, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(3), 269. https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3699

Astisya, I. R. (2021a). *Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru*. *17*(1), 207–223. https://doi.org/10.32528/ins.v

Astisya, I. R. (2021b). *Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru*. *17*(1), 207–223. https://doi.org/10.32528/ins.v

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.

Budiyanti, H., & Haeruddin, M. I. M. (2023). *THE EFFECT OF BURNOUT AND SOCIAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . SULSELBAR BANK*. *2*(3), 533–545.

Halbesleben, J. R. B., Hall, A., Brooks, W., & Buckley, M. R. (2004). *Burnout in Organizational Life*. *30*(6), 859–879. https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004

Handayani, F., Sukarya, Y., & Agung Priyono, A. P. (2025). The Influence of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at tabbleware Companies in Tangerang Regency. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, *6*(4 SE-), 60–68. https://doi.org/10.8888/ijospl.v6i4.218

Hariyanto, D. (2021). Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi Penulis : Didik Hariyanto Diterbitkan oleh Jl . Mojopahit 666 B Sidoarjo ISBN : 978-623-6081-32-7 Copyright © 2021 . Authors All rights reserved. In *Pengantar Ilmu Komunikasi*.

Hirdanti, D., & Dharma, R. A. (2024). *Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance*. *7*(5), 688–693. https://doi.org/10.32832/pro

International, A., Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2018). The job demands-resources model : A meta- analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, *0*(0), 1–28. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065

Kindom, H., Adam, A., Pejuang, U., & Indonesia, R. (2024). *PENGARUH JOB DEMANDS-RESOURCES TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA STAFF ACCOUNT OFFICER PT . X WILAYAH JOMBANG*. *8*(4), 204–215.

Kumala, F. (2023). *The Influence of Job Demand and Work Environment on Employee Performance*. *01*(01), 1–6.

Kumareswaran, S. (2023). *Burnout among Employees A Narrative Review*. *3*(2), 15–20.

Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2020). *Challenge and hindrance appraisals of job demands one man' s meat, another man' spoison? 5806*. https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1673133

Ling, X. (2025). *Job Requirements - Overview of Resource Theory*. *14*(3), 59–60.

Lubbadeh, T. (2020). *Job Burnout : A General Literature Review*. *10*(3), 7–15.

Made, N., & Dhaniswari, P. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar*. *1*(1), 53–62.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016a). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016b). *Understanding the burnout experience : recent research and its implications for psychiatry*. (June), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016c). *Understanding the burnout experience : recent research and its implications for psychiatry*. (June), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri*. *2*(1), 645–658.

Noventa, M., Rahayu, A., & Partina, A. (2023). *Engagment pada PT . Sanwa Antar Nusa Surabaya*. *4*(2), 55–64.

Octavia, N. B., & Prihastuty, R. (2024). *Journal of Social and Industrial Psychology The Effect of Workload on Burnout in employees of PT Bank XYZ*. *13*(2).

Parashakti, R. D., Nusantara, U. D., Ekhsan, M., & Bangsa, U. P. (2022). *Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *5*(1), 365–373.

Pratiwi, O., & Mardhiyah, A. (2024). *The Effect of Job Demand and Burnout on Employee Performance at PT . Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk . Medan Branch Office Pengaruh Job Demand dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk . Kantor Cabang Medan*. *3*(1), 19–36.

Putri, A. H., Rohimah, N., Elizafitriani, A., & Merdiaty, N. (2025). *Model Stres Kerja dan Dampaknya pada Produktivitas : Analisis Literatur*. *3*.

Ratu, N., & Putri, S. (2023). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi*.

Rekma, M., Maheswari, A., & Mujanah, S. (2023). *The Influence of Job Demands and Job Resources on Employee Performance and Job Satisfaction and Knowledge Sharing as Moderating Variables*. *7*, 17–25.

Salwa, H., Saputri, A., Miranda, J., Susiyani, T., Hidayati, T., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2025). *Pengaruh Burnout dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan*. *03*(04), 1981–1992.

Shabrina, A., Prasmono, P., & Ahdika, A. (2023). *Analisis Regresi Berganda pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Fisik Preservasi Jalan dan Jembatan Di Provinsi Sumatera Selatan*. *1*(1), 47–56.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen kinerja. *Jakarta: Rajawali Pers*.

Taris, T. W., Leisink, P. L. M., & Schaufeli, W. B. (n.d.). *Applying Occupational Health Theories to Educator Stress : Contribution of the Job Demands-Resources Model*. 237–259. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6

Taufik, Y., Yap, F. J., & Simanjuntak, F. A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *1*(3), 230–244.

Volume 17, Nomor/. (2023). *17*(2).

Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). *The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)*. 397–410.

Widhianingtanti, L. T., & van Luijtelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, *11*(1), 1–21. https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400

Yolanda, P., Widiana, H. S., Yuliasesti, E., & Sari, D. (2022). *Jurnal Diversita*. *8*(2), 148–157.