

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Beban Kerja

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan atau instansi terkait agar para pekerjanya dapat melaksanakan tugas dengan baik dan efisien. Setiap individu seharusnya dengan sadar mengetahui batas kemampuannya saat bekerja, yang mana dalam hal ini agar menghindari terjadinya *overload* kerja yang menyebabkan terjadinya gejala-gejala dari beban kerja tersebut. Hal ini juga akan mengakibatkan penurunan performa kerja pekerja bersangkutan yang akan berdampak pada hasil yang kurang memuaskan untuk perusahaan.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 12 Tahun 2008 pasal 1 ayat 5 pengertian dari Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Munandar (2014:20) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Pendapat dari Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Lalu pendapat lain dari Mahawati (2021), beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Menurut Kissi et al., (2019), pengertian beban kerja dalam konteks organisasi adalah tekanan

yang menyebabkan keadaan emosional karyawan terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan definisi dari beban kerja adalah tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang harus diselesaikan dalam tempo waktu tertentu, jika lewat dari waktu yang ditentukan akan menyebabkan sebuah tekanan baik itu berupa tekanan fisik, mental, maupun psikologis.

2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2017:98), ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor tersebut yaitu:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 1. Tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sarana dan alat kerja.
 2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang tugas.
 3. Lingkungan kerja yang mempengaruhi beban kerja semisaln lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri. Faktor ini merupakan sebuah beban yang didapatkan karena hubungan sebab akibat dari faktor eksternal. Faktor internal ini meliputi:
 1. Faktor Somatif, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi dari pekerja tersebut.
 2. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

2.1.1.3. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22), beban kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Beban Kerja Kuantitatif, yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggungjawab atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
2. Beban Kerja Kualitas, yaitu berhubungan dengan kemampuan pekerja bisa atau tidak menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

2.1.1.4. Indikator Beban Kerja

Ada dua hal Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:381), antara lain yaitu:

- a. Tuntutan Fisik, kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Beberapa hal yang berkaitan dengan tuntutan fisik ini adalah:
 1. Kondisi kesehatan fisik pekerja
 2. Kondisi mental pekerja
 3. Kondisi psikologi pekerja
- b. Tuntutan Tugas, ini merupakan kondisi dimana pekerja harus melaksanakan sebuah peraturan atau kebijakan dari perusahaan yang bersifat memaksa yang mau tidak mau ataupun suka tidak suka yang telah menjadi kewajiban dan harus di jalankan oleh pekerja yang bersangkutan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal-hal yang berhubungan dengan tuntutan kerja antara lain:
 1. Beban kerja yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Beban kerja berlebihan untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap pekerja pastinya pernah mengalami keadaan stres kerja ini. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi performa kerja pekerja tersebut yang mana perusahaan juga akan terdampak akan hal itu. Kata stres menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor dari luar. Dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomer 1 Tahun 1970 Pasal 8 Ayat 1 mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja bahwa kesehatan mental sebagai salah satu faktor dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut Zaenal dkk dalam (Asih, 2018:1) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Kaswan dalam (Asih, 2018:3) mendefinisikan stres sebagai aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi.

Menurut Asih (2018:4) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi dari stres kerja adalah gangguan mental dan emosional seseorang yang berasal dari kondisi lingkungan pekerjaannya baik itu berupa penggambaran ekspresi (marah, menangis jenuh, lelah) maupun tindakan (merusak barang disekitar, adanya kontak fisik dengan orang disekitar).

2.1.2.2. Gejala Stres

Setiap individu yang mengalami stres dalam bekerja memiliki ciri tertentu. Gejala tersebut tentunya dapat dikenali apabila seseorang mengalami stres kerja seperti perubahan sifat individu tersebut, dari segi psikologis maupun hal lainnya. Gejala stres juga diungkapkan Robbins (2016:434) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
3. Gejala Perilaku Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingakt perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

Sedangkan menurut Munandar (2014:378), menyatakan bahwa gejala stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organorgan dalam badan (*vesceral*). Gejala - gejala distress yaitu:

- 1) Ciri-ciri suasana hati (*mood*):
 - 1) Menjadi *overexcited*

- 2) Cemas
 - 3) Merasa tidak pasti
 - 4) Sulit tidur pada malam hari
 - 5) Menjadi mudah bingung dan lupa
 - 6) Menjadi sangat tidak-enak (*uncomfortable*) dan gelisah (*ill at ease*), menjadi gugup (*nervouse*).
- 2) Ciri-ciri otot kerangka (musculoskeletal):
- 1) Jari-jari dan tangan gemetar
 - 2) Tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat
 - 3) Mengembangkan tic (gerakan tidak sengaja)
 - 4) Kepala mulai sakit
 - 5) Merasa otot menjadi tegang atau kaku
 - 6) Menganggap jika berbicara
 - 7) Leher menjadi kaku
- 3) Ciri-ciri organ-organ dalam badan (*vesceral*):
- 1) Perut terganggu
 - 2) Merasa jantung berdebar
 - 3) Banyak berkeringat
 - 4) Tangan berkeringat
 - 5) Merasa kepala ringan atau akan pingsan
 - 6) Mengalami kedinginan (*cold chills*)
 - 7) Wajah menjadi „panas
 - 8) Mulut menjadi kering
 - 9) Mendengar bunyi berdering dalam kuping
 - 10) Mengalami rasa akan tenggelam dalam perut (*sinking filling*)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa beberapa gejala stres kerja antara lain gejala fisik, psikis, dan perilaku yang tercermin dari individu yang mengalami hal tersebut.

2.1.2.3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Jika berbicara tentang gejala pasti ada faktor yang menyebabkan gejala tersebut terjadi. Stres bisa ekspresikan dalam bentuk perasaan baik itu berupa emosi, ketidakpuasan akan suatu hal, frustrasi, bosan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan dalam (Asih, 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (*anteseden stress*) antara lain:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Marliani dalam (Asih, 2018: 23-25) menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
2. Faktor pribadi sebagai pemicu stress. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:

- a) Tidak adanya dukungan sosial, yang artinya stress akan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dukungan dari keluarga.
- b) Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stress kerja juga dapat terjadi ketika karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri karyawan.
- c) Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising seperti suara mesin pabrik bisa memberikan andil yang besar terhadap munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan karyawan yang lain.
- d) Manajemen yang tidak sehat. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesarkan peristiwa/kejadian yang sepele, menyebabkan karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang berujung pada munculnya stress kerja.
- e) Tipe kepribadian. Karyawan dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stress dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Berapa kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburuburu dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi 25 pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung

berkompetisi dengan karyawan lain meskipun dalam situasi yang nonkompetitif.

- f) Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah pelanggaran hukum. Banyak kasus juga menunjukkan tingkat stress paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara stress yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Selain itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman.

2.1.2.4. Indikator Stres Kerja

Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Menurut Robbins dalam (Jafar, 2018:14-15) ada beberapa indikator dari stres kerja, indikator tersebut antara lain:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3. *Burnout*

2.1.3.1. Pengertian *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger. Freudenberger adalah seorang ahli psikologi klinis yang bekerja menangani remaja bermasalah di lembaga pelayanan di kota New York. Beliau mengamati perubahan perilaku relawan setelah bertahun-tahun bekerja. Menurut pengamatannya para relawan mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan motivasi yang menurun seiring waktu berjalan. Sejak saat itulah terminologi *burnout* terus berkembang dengan pesat menjadi pengertian luas dan digunakan untuk memahami fenomena kejiwaan seseorang.

Menurut Freudenberger dalam (Priansa, 2017:258) *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak lagi. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri sendiri, dari klien yang sangat membutuhkan mereka, dan dari administrator (penilik atau pengawas), dengan adanya tekanan-tekanan ini, maka dapat menimbulkan rasa bersalah, yang akhirnya mendorong mereka untuk menambah energi dengan lebih besar.

Freudenberger dalam (Priansa, 2017:259), memberikan sebuah ilustrasi mengenai orang yang mengalami *burnout* seperti sebuah gedung yang terbakar habis (*burnedout*). Sebuah gedung yang pada awalnya berdiri dengan tegak dengan berbagai aktivitas yang terjadi didalamnya, setelah

terbakar yang nampak hanyalah kerangkanya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena *burnout*, dari luar nampak utuh tapi didalamnya kosong dan penuh dengan masalah seperti gedung yang terbakar tadi.

Menurut Griffin dalam (Priansa, 2017:260) menyatakan *burnout* adalah perasaan letih (secara fisik dan mental) yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stress yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama.

Sedangkan menurut Maslach dalam (Priansa, 2017:259) menyatakan bahwa burnout merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat.

Berdasarkan beberapa pernyataan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan keadaan dimana kondisi fisik, emosional, dan psikologis seorang pekerja mengalami kelelahan dikarenakan faktor-faktor dari lingkungan pekerjaannya akibat stres yang berkepanjangan.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Menurut Maslach & Leiter dalam (Priansa, 2017:266), terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan, diantaranya:

1) Beban Kerja

Beban kerja yang dimaksud meliputi apa dan seberapa banyak tugas yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan yang lebih sering dilakukan, permintaan tugas yang berlebihan, dan pekerjaan yang lebih kompleks dapat menyebabkan *burnout*.

2) Kekurangan kontrol

Merupakan kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan sehari-hari, memilih pendekatan untuk melakukan pekerjaan, dan membuat keputusan dalam menggunakan sumber dayanya untuk

menjadi karyawan yang profesional. Jika karyawan memiliki kontrol yang rendah maka mudah terkena burnout.

3) Ketidacukupan Upah

Karyawan berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat menghasilkan imbalan berupa uang, prestige, dan keamanan. Namun, ketika hal itu dinilai belum mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan mudah terkena *burnout*.

4) Perselisihan Antar Komunitas

Gangguan dalam komunitas di tempat kerja yang dapat memicu *burnout* yang meliputi konflik dengan rekan kerja, dukungan sosial, perasaan terisolasi, serta perasaan bekerja secara terpisah dan merasa kurang kerja sama.

5) Tidak Adanya Kejujuran / Keadilan

Ketiadaan keterbukaan meliputi tiga aspek yaitu tidak adanya kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Hal tersebut berpengaruh langsung terhadap *burnout*.

6) Nilai Konflik

Nilai-nilai yang bertentangan antara karyawan dengan pekerjaannya dapat memicu terjadinya *burnout* karyawan.

Menurut Schultz & Schultz dalam (Margani, 2011) terdapat tiga faktor yang dapat dikaitkan dengan sindrom *burnout*, yaitu faktor demografi, faktor organisasional dan faktor individual atau kepribadian.

1. Faktor Demografi Faktor demografi ini meliputi:

- a) Usia Individu yang berusia dibawah 40 tahun lebih rentan terkena burnout. Hal ini disebabkan umumnya tenaga kerja yang berusia lebih muda dipenuhi oleh berbagai harapan yang terkadang kurang realistis untuk dicapai, sedangkan tenaga kerja yang berusia lebih tua umumnya matang dan stabil sehingga memiliki harapan yang lebih realistis.

- b) Jenis Kelamin Perempuan umumnya lebih sering mengalami kelelahan emosional, sedangkan laki-laki mengalami depersonalisasi. Laki-laki lebih rentan terkena burnout dibanding perempuan. Namun jenis kelamin bukan merupakan prediktor yang signifikan pada proses terjadinya burnout.
- c) Status Pernikahan Status pernikahan berpengaruh pada burnout. Profesional yang berstatus lajang lebih rentan terhadap burnout.
- d) Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Tingkat pendidikan dan masa kerja yang semakin tinggi, akan menimbulkan kecenderungan burnout dalam diri individu. Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif terhadap burnout, karena kedua faktor ini akan mempengaruhi harapan individu terhadap organisasi. Ketika harapan tidak tercapai, maka individu memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami burnout.

2. Faktor Organisasional meliputi:

- a) Beban Kerja, merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dan derajat kesulitan tugas tersebut.
- b) Konflik Peran, terjadi pada saat adanya tuntutan yang tidak sejalan dengan diri individu.
- c) Ambiguitas Peran, terjadi pada saat individu tidak memiliki informasi yang memadai untuk menyelesaikan kinerja. Adanya beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran akan membuat individu sulit memenuhi tuntutan yang ada secara kuat sehingga mengalami kelelahan emosional.
- d) Dukungan rekan kerja yang kurang
- e) Atasan yang tidak mendukung

3. Faktor Individual atau Kepribadian meliputi:

- a) Kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*), *hardiness* dianggap menjaga seseorang tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres. Orang yang berpribadi kurang tangguh lebih mudah terkena stres daripada yang berpribadi tangguh (*hardiness*).
- b) Lokus kontrol yang berorientasi eksternal Individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan dari kekuatan diluar dirinya. Individu ini juga meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi, sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut akan menimbulkan sikap apatis terhadap pekerjaan. Dengan demikian *external locus of control* cenderung lebih mudah terkena *burnout* dibanding dengan individu yang memiliki *internal locus of control*.
- c) Perilaku tipe A Ciri-ciri tipe A yaitu memiliki orientasi persaingan prestasi, berjuang melawan waktu dan tidak sabaran. Individu dengan tipe A cenderung lebih mudah terkena *burnout*.
- d) Kurangnya kontrol diri Kontrol berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi, keseluruhan ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima secara sosial. Individu yang kurang memiliki kontrol diri lebih mudah terserang *burnout*.

2.1.3.3. Dimensi *Burnout*

Maslach dan Jackson dalam (Katarini, 2011) mengemukakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- a) *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional), merupakan suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari excessive psychoemotional demands yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan

merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

- b) *Depersonalization* (Depersonalisasi), merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.
- c) *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Prestasi Diri), merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Ini adalah bagian dari pengembangan depersonalisasi, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien lama-kelamaan menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain. Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri sendiri dalam pemenuhan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.1.3.4. Indikator *Burnout*

Indikator *Burnout* yang dikemukakan oleh Maslach dalam (Lumongga, 2016) seperti berikut:

1. Perasaan frustrasi. Tidak tercapainya keinginan seseorang, yang kerap disertai rasa cemas, kecewa, marah, dan gagal.

2. Jenuh. Perasaan jemu dan bosan terhadap rutinitas pekerjaan yang dilakukan seseorang.
3. Mudah merasa lelah. Perasaan lemas, lunglai, tidak ada gairah, dan dapat mengakibatkan sakit. Hal tersebut yang diakibatkan oleh stres berkepanjangan.
4. Tertekan. Perasaan tertekan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan gejala memikirkan suatu masalah secara berlebihan, dan gelisah berlebihan.
5. Apatis. Bersikap tidak tanggap, dan tidak peduli terhadap orang disekitarnya.
6. Kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri. Seseorang yang sering merasa pesimis dengan diriinya sendiri.
7. Sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri. Perasaan tidak puas akan pencapaian diri pada pekerjaannya.

2.1.4. Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Persepsi

Menurut Rahmadani dalam (Chabib, 2017) Setiap orang mempunyai persepsi sendiri mengenai apa yang dipikirkan, dilihat, dan dirasakan. Hal tersebut sekaligus berarti bahwa persepsi menentukan apa yang akan diperbuat seseorang untuk memenuhi berbagai kepentingan baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun lingkungan masyarakat tempat berinteraksi. Persepsi inilah yang membedakan seseorang dengan yang lain. Persepsi dihasilkan dari kongkritisasi pemikiran, kemudian melahirkan konsep atau ide yang berbeda-beda dari masing-masing orang meskipun obyek yang dilihat sama.

Drever dalam (Chabib, 2017) Mengemukakan definisi persepsi adalah suatu proses pengenalan atau identifikasi sesuatu dengan menggunakan panca indera.

Sedangkan menurut Sumanto (2014) Persepsi adalah proses pemahaman atau pemberian makna sebuah informasi terhadap stimulus seseorang. Stimulus ini berdasarkan proses pengindraan terhadap objek, peristiwa, atau hubungan antar gejala yang akan di proses oleh otak seseorang.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan sebuah pemahaman berdasarkan sebuah objek atau peristiwa yang dilihat dan dirasakan seseorang dari batasan pemikirannya.

2.1.4.2. Macam-Macam Persepsi

Menurut Sunaryo dalam (Chabib, 2017) persepsi dibedakan menjadi dua macam, yaitu *Eksternal Perception* dan *Self Perception*:

1. *Eksternal Perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena datangnya rangsang dari luar individu.
2. *Self Perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena datangnya rangsang dari dalam individu. Dalam hal ini obyeknya adalah diri sendiri.

2.1.4.3. Pengertian Potensi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan merupakan sebuah kejadian yang tidak terduga dan tidak diinginkan pihak manapun karena mengganggu aktivitas atau pekerjaan yang telah dijadwalkan. Kecelakaan kerja ini dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda, atau property maupun korban jiwa. Oleh karena itu sebuah pencegahan merupakan opsi yang paling utama dalam mencegah kejadian ini.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 3 tahun 1998, mendefinisikan Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta.

Menurut OHSAS atau *Occupational Health and Safety Assessment Series* (18001:2007) yang dimaksud dengan kecelakaan kerja adalah kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan dan menyebabkan cedera atau kesakitan, dan kejadian yang dapat menyebabkan kematian.

Menurut Tarwaka (2014) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda, atau property maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya.

Menurut Gunawan & Waluyo (2015) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan oleh semua orang yang dapat mengganggu proses produksi atau operasi, merusak harta atau aset, mencederai manusia, atau merusak lingkungan.

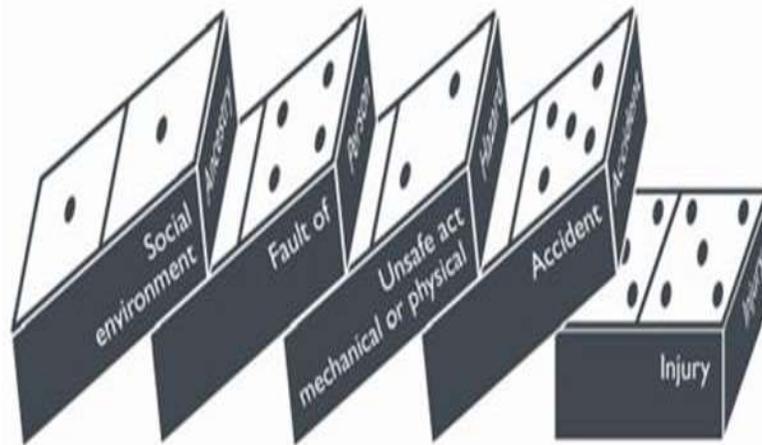
Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja adalah suatu hal yang diluar dari kehendak seseorang yang berakibat fatal dan merugikan orang itu sendiri, perusahaan, dan juga lingkungannya.

2.1.4.4. Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut Teori Domino yang dikemukakan oleh Heinrich, 88% kecelakaan disebabkan oleh tindakan tidak aman, 10% faktor kondisi dari alat/barang/properti, dan 2% dari faktor yang lain. Dari situ, Heinrich menyatakan bahwa untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan cara meminimalisir tindakan tidak aman. Teori domino ini menyatakan bahwa kecelakaan terdiri dari lima faktor yang saling keterkaitan, yaitu:

1. Kondisi kerja, mencakup latar belakang seseorang, seperti pengetahuan yang kurang atau mencakup sifat seseorang, seperti keras kepala.
2. Kelalaian manusia, meliputi, motivasi rendah, stres, konflik, masalah yang berkaitan dengan fisik pekerja, keahlian yang tidak sesuai, dan lain-lain.

3. Tindakan tidak aman, seperti kecerobohan, tidak mematuhi prosedur kerja, tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), tidak mematuhi rambu-rambu di tempat kerja, tidak mengurus izin kerja berbahaya sebelum memulai pekerjaan dengan resiko tinggi dan berbahaya.
4. Kecelakaan, seperti terpeleset, luka bakar, tertimpa benda di tempat kerja terjadi karena adanya kontak dengan sumber bahaya.
5. Dampak kerugian, kerugian bagi pekerja seperti cedera, cacat, atau meninggal.



Gambar 2.1 Teori domino Heicrich

Kelima faktor ini layaknya kartu domino yang diberdirikan. Jika satu kartu jatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu lain hingga kelimanya akan roboh secara bersama. Ilustrasi ini mirip dengan efek domino yang telah kita kenal sebelumnya, jika satu bangunan roboh, kejadian ini akan memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan robohnya bangunan lainnya.

Untuk mencegah kecelakaan kerja tersebut dengan menghilangkan sikap dan kondisi tidak aman (kartu ketiga). Sesuai dengan analogi efek domino, jika kartu ketiga tidak ada lagi, seandainya kartu kesatu dan kedua jatuh, ini tidak akan menyebabkan jatuhnya semua kartu. Adanya jarak dari

kartu kedua dengan kartu keempat, jika kartu kedua jatuh, ini tidak akan sampai meruntuhkan kartu keempat. Pada akhirnya, kecelakaan (kartu keempat) dan dampak kerugian (kartu kelima) dapat dicegah.

2.1.4.5. Indikator Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Terjadinya sebuah kecelakaan kerja pasti disebabkan oleh berbagai faktor baik itu dari internal individu itu sendiri maupun faktor eksternal. Menurut Sucipto (2014) menjelaskan tentang potensi dari kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor pekerjaan dan faktor manusia.

1. Faktor Pekerjaan

- a) Jam kerja, yaitu seperti lamanya bekerja dan waktu istirahat.
- b) Pergeseran waktu, yaitu seperti *shift* pekerjaan dari pagi, siang, dan malam dapat memengaruhi tingkat kecelakaan kerja.

2. Faktor Manusia

- a) Umur, umur berpengaruh terhadap kecelakaan kerja hal ini dikarenakan pada pengujian refleksi umur yang lebih muda cenderung lebih rendah mengalami kecelakaan rendah karena refleksi reaksi lebih tinggi dibandingkan umur lebih tua.
- b) Pengalaman kerja, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak juga pengalaman bekerja. Jadi orang tersebut memiliki sebuah insting bahwa tindakannya tersebut dapat mengundang bahaya yang menyebabkan kecelakaan atau tidak.
- c) Pendidikan dan keterampilan, dari pendidikan seseorang memiliki tingkatan pola pikir yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin tinggi pendidikan maka orang tersebut dapat menganalisa satu atau dua langkah tindakan yang akan dilakukannya.
- d) Lama bekerja, hal ini mempengaruhi terjadinya tingkat kecelakaan kerja.

- e) Kelalahan, faktor ini dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang yang berdampak pada menurun produktivitas dan bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama oleh Lineuwih et al. (2023) dengan judul ‘‘Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout* Karyawan’’. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis burnout pada karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian asosiatif yang menggunakan metode penelitian sensus (sampel jenuh). Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis melalui teknik analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*, Stres kerja berpengaruh *burnout*, dan secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

Penelitian kedua oleh Kristyaningsih & Wijaya (2019) dengan judul ‘‘Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori *Burnout Syndrome* di Ruang Dahlia RSUD Jombang’’. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian *cross sectional* dengan simple random sampling yang memperoleh sampel sebanyak 44 responden dengan menggunakan analisa *spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir setengahnya responden merasakan beban kerja ringan dengan stres kerja ringan. Hasil uji statistik, didapatkan nilai $p = 0,001 < 0,05$, artinya ada hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat berbasis teori *burnout syndrome*.

Penelitian ketiga oleh Indrawan et al. (2022) yang berjudul ‘‘Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout* (Studi Pada Karyawan PT. Saptasari Tama Cabang

Banjarmasin)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan efek mediasi *burnout*. Metode penelitian menggunakan teknik sampling dengan responden sebanyak 33 orang yang diberikan kuesioner. Variabel diukur menggunakan *Skala Likert* dengan skala bobot dari 1 sampai 5 dengan menggunakan metode *Partial Least Square*. Hasilnya ialah beban kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* karyawan dan stress kerja berpengaruh terhadap *burnout* karyawan.

Penelitian keempat oleh Hidayat et al. (2020) ‘‘Hubungan Beban Kerja dan Stres dengan Kecelakaan Kerja Pada Petugas *Cleaning Service* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin Tahun 2020’’. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, stres dengan kecelakaan kerja pada petugas *cleaning service* RSUD Ulin Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah responden sebanyak 65 orang dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada beban kerja berpengaruh terhadap kecelakaan kerja (p value 0,000) dan stres kerja berpengaruh dengan kecelakaan kerja (p value 0,010) pada petugas *cleaning service* di RSUD Ulin Banjarmasin.

Penelitian kelima Najib & Puspita (2021) dengan judul ‘‘Analisis Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Program K3 dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening’’. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja, persepsi beban kerja terhadap stress kerja, persepsi kecelakaan kerja terhadap stress kerja, dan pengaruh stress kerja terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan PT. X. Analisis data pada penelitian menggunakan pendekatan *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS – SEM) dengan *software SmartPLS 3*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendapat nilai T-hitung sebesar 2,134 dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$ yang artinya berperpengaruh terhadap stres karyawan, beban kerja terhadap stress kerja mendapat nilai T-hitung sebesar

0,178 dengan nilai signifikan $0,074 > 0,05$ yang artinya beban pekerjaan tidak memiliki pengaruh pada tingkat stres karyawan, kecelakaan kerja terhadap stres kerja mendapat nilai T-hitung sebesar 2,957 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang artinya kecelakaan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, dan stress kerja terhadap program K3 mendapat nilai T-hitung sebesar 42,411 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti stres kerja memiliki pengaruh terhadap program K3.

Penelitian keenam oleh Oah et al. (2018) “ *The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A Study of Korean Manufacturing Workers* ”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja yang dialami pekerja, pengalaman kecelakaan dalam bekerja, kepemimpinan supervisor dalam mengawasi dan iklim keselamatan pada organisasi secara kognitif dan persepsi risiko emosional. Jumlah sample valid sebanyak 376 orang dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis *regresi hirarkis*. Untuk pengujian statistik menggunakan *analisis lisis* dengan *software IBM SPSS versi 23*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan pengalaman kecelakaan dalam bekerja memiliki keterkaitan, dan kepemimpinan supervisor dalam mengawasi dan iklim keselamatan pada organisasi berpengaruh terhadap kognitif dan persepsi risiko emosional. Beban kerja, kepemimpinan keselamatan supervisor, dan iklim keselamatan organisasi berpengaruh terhadap risiko yang dirasakan lebih dari sebenarnya.

Penelitian ketujuh oleh Wang et al. (2019) dengan judul “ *Relationship between psychosocial working conditions, stress perception, and needlestick injury among healthcare workers in Shanghai* ”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara kondisi psikososial, persepsi stress global, dan cedera tertusuk jaruk suntik pada petugas kesehatan di Cina. Sampel yang digunakan sebanyak 1.956 orang dari berbagai rumah sakit di wilayah Shanghai. Menggunakan metode survey *cross sectional* dengan *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi psikososial berpengaruh terhadap cedera tertusuk jarum suntik sebesar 0.39 (95% CI: 0.32 sampai 0.48) dan persepsi stress

berpengaruh terhadap cedera tertusuk jarum suntik sebesar 0.32 (95% CI: 0.22 sampai 0.39).

Penelitian kedelapan oleh Jomuad et al. (2021) dengan judul “*Teachers’ workload in relation to burnout and work performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja guru, kelelahan, dan prestasi kerja. Menggunakan metode kuantitatif dengan deskriptif korelasi. Jumlah responden sebanyak 57 orang guru dengan menggunakan *purposive sampling* dengan analisis *Mean, Standard Deviation, dan Pearson Correlation Coefficient*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki beban kerja dan rasa jenuh yang tinggi. Beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1. Pengembangan Hipotesis

1. Beban Kerja terhadap *Burnout*

Pada penelitian oleh Soelton et al (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Dengan beban kerja yang diberikan kepada pekerja secara terus menerus akan menyebabkan kondisi dimana pekerja tersebut mengalami *burnout* secara fisik, pikiran, dan juga mental. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Atmaja dan Suana (2019) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* karyawan. Seiring meningkatnya beban kerja maka akan mendorong terjadinya *burnout* pada karyawan. Hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian (Syamsu et al., 2019; Fajriani et al., 2015; Sijabat dan Hermawati, 2021).

H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* pada Petugas Kebersihan di Wilayah Jakarta Timur.

2. Stres Kerja terhadap *Burnout*

Pada penelitian Rohyani (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Semakin tinggi tingkat stres

kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula karyawan tersebut mengalami *burnout*. stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Menurut Indrawan et al. (2022) Stres kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran dan tanggungjawab karyawan, ketidakjelasan jenjang karir diperusahaan yang hal-hal tersebut dapat menyebabkan *burnout* pada karyawan. Hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian (Hidayat et al., 2020; Sijabat dan Hermawati, 2021; Atmaja dan Suana 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* pada Petugas Kebersihan di Wilayah Jakarta Timur.

3. Beban Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Pada penelitian Kurniawan (2018) menyatakan bahwa beban kerja fisik berpengaruh terhadap terhadap kejadian kecelakaan kerja. Aktivitas fisik lebih banyak menggunakan kekuatan otot tubuh sehingga membutuhkan banyak tenaga. Jika tenaga pekerja tidak tercukupi maka kekuatan otot akan berkurang sehingga pekerja akan merasa lemas dalam aktivitas kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Penelitian Hidayat, Fauzan, dan Rahman (2020) juga menyatakan adanya keterkaitan antara beban kerja dan kecelakaan kerja. Penelitian lainnya yang memperkuat hipotesis ini antara lain (Mapanawang, Pandelaki, Panelewen, 2017; Sofiantika dan Susilo, 2020; Wulandari dan Haderiah, 2021).

H3 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja pada Petugas Kebersihan di Wilayah Jakarta Timur.

4. Stres Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Prahartiko et, al. (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kecelakaan kerja. Hal ini dikarenakan stres kerja mempengaruhi kondisi pekerja terutama kondisi fisik dan

psikis sehingga membuat tidak fokus dalam bekerja. Kondisi stres kerja menyebabkan pekerja sulit untuk berkonsentrasi sehingga kurangnya fokus dalam bekerja yang berisiko terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian Suhma (2020) juga menyatakan stres kerja berpengaruh dengan kecelakaan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian dari (Hidayat, Fauzan, dan Rahman, 2020; Maulana, et, al, 2022; Farid, Jayanti, dan Ekawati 2019).

H4 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja pada Petugas Kebersihan di Wilayah Jakarta Timur.

5. *Burnout* terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Pada penelitian Hidayat dan Febrianto (2021) menyatakan bahwa burnout berpengaruh terhadap potensi kecelakaan kerja. Tingkat burnout yang tinggi mempengaruhi terjadinya kejadian kecelakaan kerja yang dikarenakan kurangnya konsentrasi dan aktivitas fisik yang berat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Aulia, Aladin, & Tjendra, 2018; dan Miyanti, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh antara burnout terhadap potensi kecelakaan kerja.

H5 : Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja pada Petugas Kebersihan di Wilayah Jakarta Timur.

6. Beban Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*

Pada penelitian Purnawati (2019) beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan tingkat stress kerja yang tinggi yang menjurus menjadi kondisi *burnout*. Kondisi *burnout* yang tinggi ini membuat seseorang menjadi kurang peduli dan menurunkan tingkat kewaspadaan terhadap persepsi kecelakaan kerja sehingga meningkatkan presentase tingkat kecelakaan kerja.

H6 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout* pada Petugas Kebersihan di Wilayah Jakarta Timur.

7. Stres Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*

Pada penelitian Agus (2023) pekerjaan yang datang terus menerus akan menyebabkan stres kerja yang berdampak terhadap kelelahan pada pekerja. Hal itu dapat membuat upaya perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi kurang efektif dan meningkatkan risiko terjadinya insiden kecelakaan kerja.

H7 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout* pada Petugas Kebersihan di Wilayah Jakarta Timur.

2.3.2. Kerangka Fikir

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja dengan Mediasi oleh *Burnout*. Maksud dari penelitian ini yaitu agar hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan instansi atau pihak terkait dalam pembuatan kebijakan terkait potensi kecelakaan kerja dengan memperhatikan kondisi yang dialami pekerja saat melakukan tugasnya berkaitan dengan variabel independent. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu dengan acuan batasan penelitian. Adapun kerangka fikir pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel endogen. Dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).
2. Variabel Endogen yaitu variabel yang dipengaruhi variabel eksogen. Dalam penelitian ini adalah Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja (Y).
3. Variabel Intervening yaitu variabel yang mempengaruhi variabel endogen dan variabel eksogen menjadi sebuah hubungan yang tidak

langsung, tidak bisa diamati, dan tidak bisa diukur. Dalam penelitian ini adalah *Burnout* (Z).

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

