

ANALISIS BEBAN KERJA DAN STRES TERHADAP KELELAHAN DAN RISIKO KECELAKAAN KERJA PADA PETUGAS KEBERSIHAN JAKARTA TIMUR

Imam Mustafa Kamal¹
Diah Pranitasari²
Dodi Prastuti³
Pristina Hermastuti⁴
Enung Siti Saodah⁵
Ginang Syamsuar⁶

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta^{1,2,3,4,5,6}

Imam_mustafa@gmail.com¹
nitadpranitasari@gmail.com²
dodi_prastuti@stei.ac.id³
pristina@stei.ac.id⁴
enung_siti_saodah@stei.ac.id⁵
ginangjar.syamsuar@stei.ac.id⁶

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap persepsi potensi kecelakaan kerja yang di mediasi dengan *burnout* pada petugas kebersihan di Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* pada petugas kebersihan di Instansi XYZ yang berjumlah 125 responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* dan persepsi potensi kecelakaan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* dan persepsi potensi kecelakaan kerja, dan juga beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap persepsi potensi kecelakaan kerja yang di mediasi oleh *burnout* pada petugas kebersihan di Jakarta Timur.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja, Kelelahan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of workload and job stress on the perception of potential workplace accidents mediated by burnout among cleaning workers in East Jakarta. The research employs a quantitative method, with data collected through questionnaires. The sampling method used is purposive sampling, targeting cleaning workers in XYZ Institution, totaling 125 respondents. The results of this study indicate that workload does not affect burnout or the perception of potential workplace accidents. However, job stress affects both burnout and the perception of potential workplace accidents. Furthermore, workload and job stress do not influence the perception of

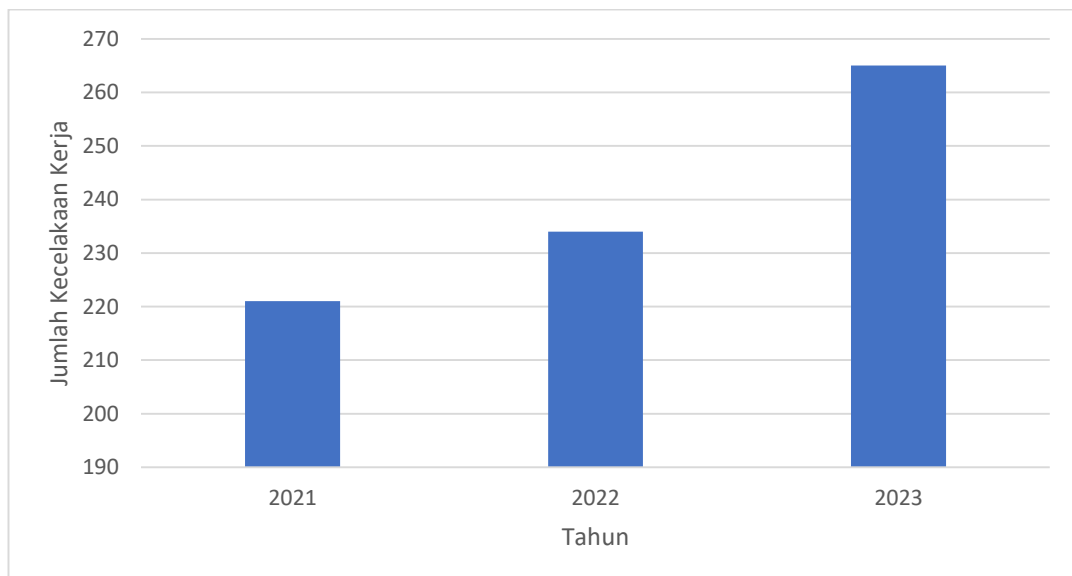
potential workplace accidents when mediated by burnout among cleaning workers in East Jakarta.

Keywords: *Workload, Job Stress, Perception of Potential Workplace Accidents, Burnout*

PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki kepekaan terhadap suatu bahaya yang akan dihadapinya. Kepekaan itu akan semakin kuat seiring meningkatnya atau seringnya bahaya tersebut dihadapi oleh seseorang. Sama halnya dengan kehidupan sehari-hari, pada dunia kerja tak jarang ditemukan bahaya kerja yang beragam dengan tingkat risikonya masing-masing ditinjau dari jenis kegiatannya. Keselamatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya merupakan hal yang wajib diprioritaskan oleh masing-masing perusahaan.

Dalam mengakreditasi suatu perguruan tinggi dapat mempengaruhi pada penilaian acuan untuk Berdasarkan keterangan dari Ida Fuziah, Menteri Ketenagakerjaan pada apel dalam rangka memperingati bulan K3 Nasional tahun 2023 di Sukabumi, Jawa Barat, yang menyatakan bahwa pelaksanaan K3 menjadi sorotan tajam dan harus memperhatikan dunia kerja di Indonesia. Selain itu mengacu pada data yang dihimpun oleh BPJS Ketenagakerjaan kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2021 sebanyak 221 ribu kasus, semakin tinggi di tahun berikutnya sebanyak 234 ribu kasus, dan 265 ribu kasus pada 2023.



Gambar 1. Data Kecelakaan Kerja di Indonesia

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, 2023

Oleh sebab itu setiap perusahaan harus memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait keamanan dalam pekerjaan kepada karyawannya dan memberikan fasilitas seperti penyuluhan program keselamatan kerja, melengkapi proteksi tubuh yang mumpuni, serta peralatan lainnya Program tersebut bertujuan agar memberikan sebuah proteksi keamanan karyawan agar merasa aman dalam bekerja (Asih, 2017). Selain itu hal ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan terbentuknya *zero accident*.

Setiap orang yang mempunyai pekerjaan artinya orang itu mempunyai kewajiban yang harus dilakukan hingga pekerjaan itu selesai dan mengerjakannya dengan baiknya mungkin. Biasanya, jika seseorang berada pada kedudukan atau tingkatan paling atas dalam struktur organisasi, maka akan semakin berat dan kompleks tanggungjawab, kendala dan kesulitan kerja yang ditanggungnya. Semakin besar tanggungjawab, kendala dan kesulitan kerja, semakin besar pula presentase pekerja mengalami keadaan lelah dimana fisik, mental, dan psikologi pekerja tersebut berada pada titik jenuh atau terindikasi mengalami gejala *burnout*.

Petugas kebersihan di instansi XYZ lebih banyak bekerja dengan mengandalkan kekuatan fisik rentan terhadap kondisi stres. Para petugas ini bekerja tidak mengenal lelah, kondisi, dan juga suasana, baik itu sedang hujan, panas, mereka akan tetap bekerja. Terkadang mereka juga mendapatkan perintah yang bersifat mendadak dari atasan, baik itu di pagi hari, siang, sore, bahkan di malam hari.

Para pekerja dituntut untuk siap siaga 24 jam jika dibutuhkan yang hal tersebut sudah tertulis didalam kontrak kerja dan ditanda tangani secara sadar oleh para pekerja di instansi XYZ. Terlebih ada peraturan pengajuan cuti kerja maksimal 5% atau 6 orang dari total keseluruhan pekerja dalam satu bulan yang mana mereka mendapatkan hak cuti hanya 12 hari selama satu tahun. Hal ini berdampak pada kurangnya istirahat dan juga waktu bersama keluarga bagi para pekerja.

Pada penelitian yang dilakukan Prinitasari & Kusumawardani (2021) hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Hal ini disebabkan dari beban kerja yang berlebih, ketidakjelasan peran dan kemampuan karyawan yang tidak sesuai dari jobdesk pekerjaannya juga ketidakjelasan karir pada perusahaan berpengaruh terhadap *burnout*.

Dari uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout* dan persepsi potensi kecelakaan kerja pada petugas kebersihan di wilayah Jakarta Timur agar dapat menilai apakah variabel tersebut berpengaruh terhadap *burnout* dan persepsi potensi kecelakaan pada aktivitas rutin para pekerja dan melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Beban Kerja

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, 2011) 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 Mariana et al. (2024); Vanchapo (2022) 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.

Stres Kerja

Menurut Asih (2018); Pranitasari & Kusumawardani (2021) 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.

Burnout

Menurut Freudenberger dalam Sumardjo & Priansa (2018) *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 (Pranitasari et al., 2023).

Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

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.

Pengembangan Hipotesis

Beban Kerja terhadap *Burnout*

Pada penelitian oleh Syamsu et al. (2019) 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 (Fajriani, 2015; Pranitasari et al., 2023; Sijabat & Hermawati, 2021; Syamsu et al., 2019).

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

Stres Kerja terhadap *Burnout*

Pada penelitian Rohyani & Bayuardi (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; Pranitasari et al., 2021; Rohyani & Bayuardi, 2021; Sijabat & Hermawati, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

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

Beban Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Pada penelitian Wulandari & Haderiah (2021) 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 et al. (2020) juga menyatakan adanya keterkaitan antara beban kerja dan kecelakaan kerja. Penelitian lainnya yang memperkuat hipotesis ini antara lain (Mapanawang et al., 2018; Sofiantika & Susilo, 2020; Wulandari & Haderiah, 2021).

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

Stres Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Farid 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 et al. (2020) juga menyatakan stres kerja berpengaruh dengan kecelakaan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian dari (Hidayat et al., 2020; Nurjanah et al., 2024).

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

***Burnout* terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja**

Pada penelitian Miyanti (2019) 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 (Fadilah & Herbawani, 2022; Handari & Qolbi, 2021; Sulistyaningtyas, 2021) 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.

Beban Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*

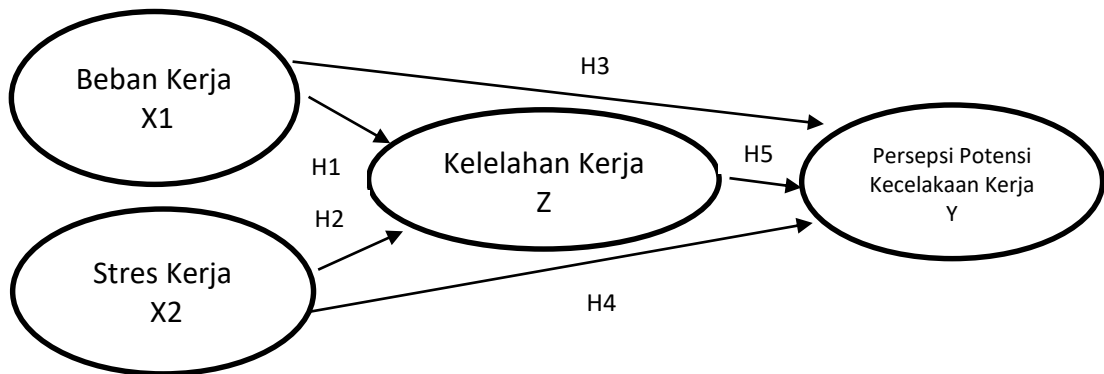
Pada penelitian Dunggio (2018) beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan tingkat stress kerja yang tinggi yang menjurus menjadi kondisi *burnout*. Kondisi *burnout* yang tinggi ini membuat seseorang menjadi kurang peduli dan menurunkan tingkat kewaspadaan terhadap persepsi kecelakaan kerja sehingga meningkatkan presentase tingkat kecelakaan kerja.

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

Stres Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*

Pada penelitian Hidayat et al. (2020) 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.



Gambar 2. Kerangka penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada petugas kebersihan di Jakarta Timur. Metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 orang di Instansi XYZ. Dengan menggunakan teknik *nonprobability* sampling dan sampel jenuh, maka jumlah sample sama dengan jumlah populasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data kemudian diolah dengan menggunakan SmartPLS .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas kebersihan dari instansi XYZ. Berdasarkan pengumpulan data melalui pengumpulan jawaban kuisisioner yang diperoleh dari 125 responden, maka diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Jenis Kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	94	75,2%
Perempuan	31	24,8%
Total	125	100%

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 1, alasan lebih banyak petugas laki-laki adalah dari faktor beban kerja, ketahanan fisik, dan juga risiko pekerjaan. *Jobdesc* para petugas kebersihan ini tidak hanya sekadar penyapuan jalan, tetapi dibagi lagi kedalam beberapa tugas, salah satunya adalah regu saluran yang semuanya berisikan laki-laki. Regu saluran ini mendapatkan penugasan piket yakni melakukan penyisiran sampah hasil kerja pada hari itu dan menjaga lingkungan kantor layaknya seorang *security* dalam waktu 24 jam dimulai dari pukul 07.00 hingga 07.00 pada hari berikutnya. Segala hal apapun yang terjadi tidak hanya di dalam kantor tetapi juga di wilayah teritorial Instansi XYZ yang masih terkait dengan pokok tugasnya merupakan tanggungjawab regu piket saat itu.

Usia Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
17 – 23 Tahun	26	20,8%
23 – 28 Tahun	17	13,6%
28 – 35 Tahun	32	25,6%
35 – 56 Tahun	50	40%
Total	125	100%

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 3, alasan lebih banyak petugas yang berusia 35 – 56 tahun karena pekerjaan ini kurang diminati oleh para pemuda terutama generasi milenial. Hal ini dikarenakan gengsi pekerjaan dan juga *jobdesk* dari petugas kebersihan ini tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Sebaliknya, justru kebanyakan diminati oleh mereka yang usianya bisa dikatakan tidak masuk kategori batasan usia rekrutmen perusahaan yang biasanya maksimal di usia 30 tahun.

Pendidikan Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	0	0%
SMP	18	14,4%
SMA	94	75,2%
D3 – S1	13	10,4%
Total	125	100%

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4, alasan lebih banyak petugas kebersihan yang lulusan SMA karena peraturan rekrutmen terbaru menjelaskan bahwa pendidikan minimal adalah SMA. Untuk petugas yang pendidikan SMP mendapatkan pengecualian karena saat tahun-tahun awal dibentuknya petugas kebersihan ini sangat sulit untuk mencari peminatnya jadi jenjang pendidikan apapun yang mendaftar akan langsung diterima saat itu, namun demikian mereka tetap didorong untuk mengambil sekolah paket karena adanya perubahan peraturan yang mana minimal pendidikan adalah SMA.

Lama Bekerja Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
0 – 2 Tahun	27	21,6%
3 – 5 Tahun	34	27,2%
>5 Tahun	64	51,2%
Total	125	100%

Sumber: Data yang diolah 2023

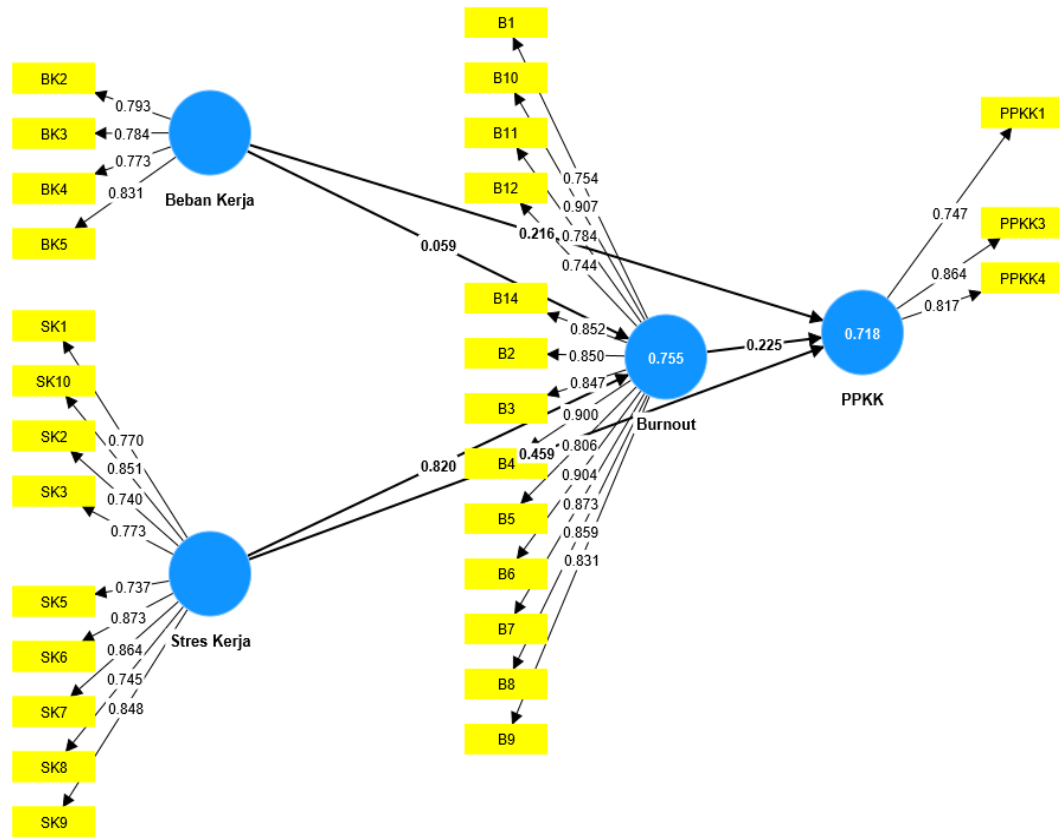
Berdasarkan pada tabel 4.4, alasan banyak pekerja yang bekerja lebih dari 5 tahun adalah salah satunya faktor usia. Kebanyakan dari mereka yang berusia tidak lagi masuk kriteria rekrutmen perusahaan yaitu 30 tahun. Selain itu adanya faktor lainnya seperti kenyamanan dan juga privilege lainnya seperti mudah saat mengurus administrasi, banyak mendapatkan koneksi dari pejabat pemerintahan dan lain sebagainya.

Hasil Penelitian

Pengukuran Outer Model

Uji Validitas

Model ini menggunakan indikator atau pengukuran variabel yang ada untuk menggambarkan secara jelas hubungan sebab akibat atau hubungan antar variabel laten, baik endogen maupun eksogen. Pengujian outer model memberikan nilai untuk analisis reliabilitas dan validitas. Adapun pengujian outer model yang dilakukan yakni sebagai berikut.



Gambar 3. Uji Validitas

Convergent validity untuk mengetahui nilai dari *loading factor* Untuk model penelitian yang dipelajari dengan baik, nilai yang direkomendasikan untuk validitas konvergensi adalah $> 0,7$. Hasil Dari nilai *loading factor* dari seluruh konstruk menunjukkan bahwa syarat dan komponen *loading factor* sudah terpenuhi. maka dapat dinyatakan bahwa seluruh nilai konstruk dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai dari variabel *loading factor* lebih besar dari 0,70 memiliki nilai validitas yang tinggi, sehingga telah memenuhi syarat dari *convergent validity*.

Convergent validity juga dinilai dari *Average variance extracted (AVE)* nilai minimal setiap konstruk diperlukan pada penelitian $> 0,5$

Tabel 5. Average variance extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.633
Stres Kerja	0.643
Burnout	0.707
Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja	0.657

Sumber: Data yang diolah 2023

Pengukuran *discriminant validity* salah satunya dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *cross loadings variable indikator*. Tujuan dari *Discriminant*

validity ialah untuk mengetahui apakah uji cross loading memenuhi nilai *Discriminant Validity*.

Hasil Uji *Discriminant validity* untuk mengetahui nilai cross loading yang telah diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4.0.9.2 dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6. Uji Cross Loading

	Beban Kerja (X1)	Burnout (Z)	Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja (Y)	Stres Kerja (X2)	Keterangan
BK2	0,793	0,573	0,563	0,647	Valid
BK3	0,784	0,559	0,517	0,619	Valid
BK4	0,773	0,566	0,628	0,656	Valid
BK5	0,831	0,603	0,641	0,69	Valid
B1	0,537	0,754	0,581	0,581	Valid
B2	0,642	0,850	0,696	0,763	Valid
B3	0,681	0,847	0,775	0,828	Valid
B4	0,71	0,900	0,795	0,848	Valid
B5	0,554	0,806	0,652	0,709	Valid
B6	0,736	0,904	0,805	0,816	Valid
B7	0,589	0,873	0,703	0,703	Valid
B8	0,566	0,859	0,724	0,7	Valid
B9	0,521	0,831	0,704	0,661	Valid
B10	0,545	0,907	0,734	0,731	Valid
B11	0,589	0,784	0,694	0,636	Valid
B12	0,599	0,744	0,649	0,627	Valid
B14	0,611	0,852	0,73	0,751	Valid
PPKK1	0,52	0,464	0,747	0,52	Valid
PPKK3	0,683	0,59	0,864	0,686	Valid
PPKK4	0,621	0,786	0,817	0,771	Valid
SK1	0,69	0,68	0,675	0,770	Valid
SK2	0,673	0,654	0,72	0,740	Valid
SK3	0,648	0,593	0,545	0,773	Valid
SK5	0,641	0,639	0,675	0,737	Valid
SK6	0,566	0,633	0,564	0,873	Valid
SK7	0,724	0,776	0,711	0,864	Valid
SK8	0,631	0,715	0,719	0,745	Valid
SK9	0,663	0,63	0,6	0,848	Valid
SK10	0,687	0,738	0,717	0,851	Valid

Sumber: Data yang diolah 2023

Discriminant validity untuk mengetahui nilai dari *Cross loading* Untuk model penelitian ini Secara umum nilai cross loading dari sebuah variable indikator harus lebih besar dari semua nilai cross loading variable indikator tersebut terhadap konstruk yang lain. Setelah dilakukan pengolahan data terbukti bahwasanya nilai

cross loading dari sebuah variabel indicator lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Variabel dapat dinyatakan reliabilitas jika memenuhi nilai *Cronbach alpha* > 0,7.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
Beban Kerja	0.806
Stres Kerja	0.930
<i>Burnout</i>	0.965
Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja	0.742

Sumber: Data yang diolah 2023

Hasil Dari nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwasanya komponen nilai dari uji Cronbach Alpha sudah terpenuhi dan memenuhi syarat maka data dinyatakan reliabilitas.

Pengukuran Inner Model

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis dan Path Coefficients

Pengaruh	Path Coefficients	T Statistik	P- Value	Keterangan
Beban Kerja → <i>Burnout</i>	0.059	0.653	0,514	Tidak Signifikam
Beban Kerja → Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja	0.216	1.676	0,094	Tidak Signifikan
<i>Burnout</i> → Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja	0.225	1.876	0,061	Tidak Signifikan
Stress Kerja -> <i>Burnout</i>	0.820	10.790	0,000	Signifikan
Stress Kerja -> Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja	0.459	2.661	0,008	Signifikan
Beban Kerja -> <i>Burnout</i> -> Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja	0.013	0.599	0,549	Tidak Signifikan
Stres Kerja -> <i>Burnout</i> -> Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja	0.184	1.809	0,070	Tidak Signifikan

Sumber: Data yang diolah 2023

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan Uji Hipotesis pertama, dengan Uji *Path Coefficients* 0.059, *T-statistics* 0.653, *P-Values* mendapatkan nilai 0.514 yang berarti lebih besar dari 0.05 dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama ditolak. Berarti Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Burnout*, beban kerja yang besar tidak membuat seorang karyawan menjadi *burnout*. Hasil dari hipotesis tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsu et al. (2019) yang menunjukkan bahwa dengan beban kerja yang diberikan kepada pekerja secara terus menerus akan menyebabkan kondisi dimana pekerja tersebut mengalami *burnout* secara fisik, pikiran, dan juga mental. Atmaja & Suana (2019); Fajriani (2015); Juhnisa & Fitria (2020) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* karyawan. Seiring meningkatnya beban kerja maka akan mendorong terjadinya *burnout* pada karyawan.

Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian ini yang menemukan fakta bahwa beban kerja yang ditanggung seseorang tidak berpengaruh terhadap *Burnout*. Hal ini dikarenakan seseorang yang di berikan beban pekerjaan yang berlebih tetapi didalam dirinya terutama pada pikirannya merasa bahwa ada faktor-faktor yang membuat dirinya tetap nyaman dengan pekerjaan tersebut seperti rekan, atasan, dan suasana kerja yang baik dan kondusif, bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing, upah yang sesuai, dan merasa puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya membuat pekerja tersebut tidak bermasalah dengan beban kerjanya yang justru mengerjakannya dengan enjoy karena beberapa hal tersebut (Mariana et al., 2024).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Indrawan et al. (2022) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Burnout* dikarenakan para pekerja sudah mengetahui porsi atau batasan dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka sehingga para pekerja akan bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Penelitian Indrawan et al. (2022); Syamsu et al. (2019) mengungkapkan bahwa dalam bekerja pasti seseorang akan mengalami kelelahan, tetapi rasa lelah tersebut dapat dikurangi dan dikendalikan agar tidak berdampak negatif terhadap diri pekerja dan juga kepada pekerjaannya. Untuk mengendalikannya pekerja dapat mengelola pekerjaannya dengan cara mengukur intensitas kerja sesuai dengan kemampuannya. Cara tersebut dilakukan agar pekerja sesuai dengan porsinya masing-masing.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan Uji Hipotesis kedua, pada Uji *Path Coefficients* 0.820, *T-statistics* 10.790 dengan *P-Values* mendapatkan nilai 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05, dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Maka dari itu berarti Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*. Stres Kerja yang dialami seseorang akan berpengaruh terhadap *Burnout* (Pranitasari et al., 2023). Semakin tinggi tingkat stres akibat pekerjaan yang dialami petugas kebersihan maka semakin tinggi pula risiko mengalami *burnout*. Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja yang kurang supportif menjadi alasan terkuat bahwa para petugas kebersihan mengalami stres kerja yang selanjutnya berdampak pada terjadinya *burnout* pada petugas kebersihan itu sendiri. Hal ini dikarenakan kurangnya apresiasi yang diberikan atasan kepada para petugas yang mengakibatkan adanya persepsi diantara pekerja

bahwa hasil kerja yang telah mereka lakukan selama ini kurang mendapatkan perhatian dan apresiasi walaupun telah mencapai target pekerjaan. Dari persepsi tersebut membuat pekerja menjadi *overthinking* apakah hasil kerjanya kurang memuaskan dimata atasan yang dapat membuat stres kerja, menurunnya kinerja sehingga menyebabkan *burnout*.

Hasil dari hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohyani & Bayuardi (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Lalu penelitian Indrawan et al. (2022) menyatakan bahwa apabila pekerja mengalami Stres Kerja dan tidak adan penanganan lebih lanjut akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pekerja yang kemudian menyebabkan terjadinya *burnout*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis ketiga, pada Uji *Path Coefficients* 0.216, *T-statistics* 1.676 dengan *P-Values* mendapatkan nilai 0.094 yang berarti lebih besar dari <0.05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga ditolak, yang berarti bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja. Hasil dari hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayat et al. (2020) menyatakan semakin berat beban kerja seseorang maka akan semakin sedikit waktu seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan lainnya sehingga pekerja akan mengalami kelelahan saat bekerja dan dapat pula mengalami kecelakaan kerja. Wulandari & Haderiah (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja fisik berpengaruh terhadap terjadinya 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.

Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian ini yang menemukan fakta bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja. Hal ini dikarenakan para petugas setiap harinya diberikan jadwal kerja apa saja yang harus mereka kerjakan pada hari itu dan bagaimana volume yang harus dikerjakan sehingga mereka dapat mengetahui terlebih dahulu risiko seperti apa yang akan mereka hadapi saat bekerja nanti dan dapat mempersiapkan peralatan yang harus dibawa pada saat itu. Selain itu setiap pagi sebelum memulai pekerjaan diadakan apel pagi untuk mengecek jumlah personil yang hadir dan juga memberikan sedikit arahan-arahan terkait pekerjaan di hari itu.

Pernyataan tersebut didukung oleh peneliti yang dilakukan Nurjanah et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap potensi kecelakaan kerja karena sistem yang dimiliki perusahaan sangat kuat dan ketat terkait dengan sumber daya manusia agar para pekerja tidak mengalami kelebihan beban kerja yang dapat menyebabkan terjadinya potensi kecelakaan kerja. Selain itu perusahaan juga selalu memperhatikan keadaan fisik dan mental pekerja agar bekerja sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing pekerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis keempat, pada Uji *Path Coefficients* 0.459, *T-statistics* 2.661 dengan *P-Values* mendapatkan nilai 0.008 yang berarti lebih kecil dari <0.05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat diterima, yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja. Stres Kerja yang dialami seseorang akan berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja. Semakin tinggi stres yang dialami petugas kebersihan maka semakin tinggi pula risiko mengalami kecelakaan kerja. Ini dikarenakan stres yang dialami seseorang akibat pekerjaan akan berpengaruh pada kondisi fisik dan psikologis yang tidak terkendali sehingga dapat memunculkan gejala seperti tidak dapat berpikir jernih, menurunnya tingkat kewaspadaan, dan emosi yang tidak terkendali. Hal tersebut akan meningkatkan situasi yang tidak aman dan juga memperbesar terjadinya potensi kecelakaan kerja baik itu bagi diri pekerja itu sendiri maupun rekan kerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayat et al. (2020) yang 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. Farid et al. (2019) menyatakan stres kerja akan menyebabkan terjadinya kelelahan fisik, psikis, dan emosi yang memunculkan tindakan yang membahayakan. Tindakan berbahaya disebabkan dari dorongan stres dan dari diri pekerja tersebut. Hal tersebut akan menurunkan tingkat konsentrasi saat bekerja sehingga tidak memperhatikan keselamatannya. Nurjanah et al. (2024) juga menyatakan semakin tinggi stres yang dialami seorang pekerja, maka ia cenderung tidak fokus terhadap pekerjaannya dan dapat melupakan SOP mengenai keamanan dalam bekerja yang merupakan hal penting yang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Pengaruh Burnout terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis kelima, pada Uji *Path Coefficients* 0.225, *T-statistics* 1.876 dengan *P-Values* mendapatkan nilai 0.061 yang berarti lebih besar dari < 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kelima ditolak, yang berarti bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja. Hasil hipotesis tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulidah et al. (2022) 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. Miyanti (2019) menyatakan pekerja mengalami burnout diakibatkan masalah pribadi dan masalah pada pekerjaan. Hal tersebut membuat pekerja tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja.

Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian ini yang menemukan fakta bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja. Hal ini dikarenakan adanya kegiatan pengawasan berupa apel pagi yang dilakukan setiap hari, selain untuk mengecek jumlah personil, apel ini bertujuan untuk memberikan arahan-arahan terkait tugas yang akan dikerjakan dan melihat

kondisi para pekerja pada hari itu. Lalu, disaat bekerja para petugas kebersihan ini juga selalu dimonitor oleh pengawas yang ada dilapangan selain untuk memastikan mereka ada dilokasi kerja dan sedang bekerja, pengawas ini juga selalu mengingatkan terkait keamanan dalam bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian Alfajar & Hidayati (2022) yang menyatakan bahwa burnout tidak berpengaruh terhadap persepsi potensi kecelakaan kerja karena adanya aturan yang ketat dan kuat bagi pekerja yaitu pemberian arahan kepada para pekerja terkait tugas yang akan dikerjakan hari itu diselingi dengan imbauan terkait dengan risiko kerja agar tetap memperhatikan keselamatan kerja, pengecekan kondisi kesehatan secara rutin bagi seluruh karyawan dan memberikan keringanan kepada pekerja yang merasa kelalahan setelah di cek kondisinya oleh tim terkait untuk beristirahat dan diberikan suplemen agar para pekerja tetap sehat dan juga memiliki stamina yang baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*

Berdasarkan uji hipotesis keenam, pada Uji *Path Coefficients* 0.013, *T-statistics* 0.599 dengan *P-Values* mendapatkan nilai 0.549 yang berarti lebih besar dari <0.05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis keenam ditolak, yang berarti bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*.

Hal ini dikarenakan beban kerja yang diberikan kepada pekerja sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing pekerja sehingga pekerja merasa nyaman dalam bekerja, faktor lainnya yang membuat pekerja merasa nyaman di tempat kerjanya seperti memiliki rekan, atasan, dan suasana kerja yang baik dan kondusif, upah yang sesuai, dan merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan membuat pekerja tidak mengalami *burnout*. Yang mana kondisi ini justru membuat suasana hati pekerja merasa senang, tenang, nyaman, dan fokus dalam bekerja yang memungkinkan minimnya terjadi kecelakaan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*

Berdasarkan uji hipotesis ketujuh, pada Uji *Path Coefficients* 0.184, *T-statistics* 1.809 dengan *P-Values* mendapatkan nilai 0.070 yang berarti lebih besar dari <0.05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketujuh ditolak, yang berarti bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*.

Hal ini dikarenakan adanya persepsi diantara pekerja bahwa kurangnya apresiasi yang ditujukan atasan kepada pekerja sehingga mereka menjadi *overthinking* terhadap hasil kerja mereka yang dirasa kurang memuaskan bagi atasan. Ini dapat menyebabkan stres kerja yang berujung terjadinya *burnout* pada pekerja. Namun hal tersebut tidak berpengaruh setelah dimediasi oleh *burnout* dikarenakan adanya kegiatan apel pagi yang bertujuan salah satunya untuk melihat kondisi para pekerja apakah terlihat baik-baik saja atau sebaliknya, selain itu dengan diberikannya arahan-arahan terkait tugas yang akan dilakukan pada hari itu

dan juga adanya monitoring dilapangan oleh pengawas hasilnya dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pada petugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Burnout*.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa variable stres kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada Petugas Kebersihan di Jakarta Timur. Bahwa semakin tinggi tingkat stres akibat pekerjaan yang dialami petugas kebersihan maka semakin tinggi pula risiko mengalami *burnout*.
3. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja.
4. Stres Kerja berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap persepsi potensi kecelakaan kerja pada Petugas Kebersihan di Jakarta Timur. Bahwa semakin tinggi stres yang dialami petugas kebersihan maka semakin tinggi pula risiko mengalami kecelakaan kerja.
5. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja.
6. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Persepsi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*.
7. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Persepsi Kecelakaan Kerja melalui *Burnout*.

Saran

Saran yang dapat diberikan

1. Untuk Instansi XYZ
 - a) Untuk variabel Beban Kerja, berdasarkan hasil penelitian indikator yang menunjukkan nilai tertinggi adalah kurangnya keterampilan pekerja dalam menyelesaikan target pekerjaannya. Berdasarkan indikator tersebut dapat menjadi masukan bagi instansi XYZ agar memberikan fasilitas pelatihan kepada petugas kebersihan terkait keterampilan yang mereka perlukan dalam menunjang tugas pokok mereka. Dengan di adakannya pelatihan keterampilan diharapkan dibarengi dengan peningkatan keterampilan pada masing-masing individu. Hal ini dapat direalisasikan dengan cara minimal mengadakan *sharing session* sesama petugas kebersihan yang memiliki spesialis keterampilan dibidangnya agar dapat berbagi ilmu kepada rekan-rekan sejawatnya, mengundang seorang profesional yang berbalut seminar atau bisa juga mengadakan pelatihan keterampilan yang tersertifikasi.
 - b) Untuk variabel Stres Kerja, berdasarkan hasil penelitian indikator terkuat yang menunjukkan nilai tertinggi adalah lingkungan kerja yang kurang supportif. Berdasarkan indikator tersebut dapat menjadi masukan bagi instansi XYZ agar senantiasa selalu memperhatikan dan mengawasi lingkungan pekerjaan para pekerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap *burnout* yang dialami pekerja. Dalam hal ini seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh dengan memberikan dukungan moril bagi

pekerja seperti halnya mengapresiasi hasil kerja pekerja atau hal semacamnya sebagai bentuk apresiasi terkait pekerjaan. Hal tersebut dengan sendirinya akan disadari oleh para pekerja dan tertular sikap positif pemimpin tersebut sehingga turut melakukan sikap yang sama kepada sesama rekan kerja dan membuat pekerja merasa dihargai atas hasil kerjanya selama ini. Tentunya akan membuat lingkungan kerja menjadi sehat dan support dengan sesama pekerja di lingkup instansi XYZ.

- c) Untuk variabel *Burnout*, berdasarkan hasil penelitian indikator terkuat yang menunjukkan nilai tertinggi adalah sensitif secara emosional saat bekerja. Berdasarkan indikator tersebut dapat menjadi masukan bagi instansi XYZ agar melakukan tindakan pencegahan apabila petugas mengalami kelelahan yang hal tersebut dapat mengakibatkan kondisi psikologis menjadi terganggu apa bila sedang bekerja, seperti halnya diberikan waktu untuk istirahat atau mengadakan kegiatan kumpul bersama seperti *family gathering* atau kegiatan sejenis untuk melepaskan penat pekerjaan dan refreshing untuk para pekerja. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan himbauan kepada para petugas agar selalu bersikap ramah terhadap masyarakat karena petugas inilah yang melakukan interaksi langsung dengan masyarakat yang dimana sebagai cerminan instansi XYZ. Jika sikap petugas tidak ramah saat dimasyarakat maka dapat mencoreng nama instansi XYZ tersebut, hal ini berlaku sebaliknya.
- d) Untuk variabel Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja, berdasarkan hasil penelitian indikator terkuat yang menunjukkan nilai tertinggi adalah pekerjaan petugas kebersihan memiliki risiko. Berdasarkan indikator tersebut dapat menjadi masukan bagi instansi XYZ agar memastikan keselamatan para petugas. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan fasilitas yang memadai terkait dengan peralatan kerja, dan keamanan kerja seperti baju, sarung tangan, helm, sepatu. Lalu yang terpenting ialah diberikan pelatihan terkait dengan SOP dalam bekerja serta pengawasan yang ketat terkait dengan pelaksanaannya dilapangan agar meminimalisir terjadinya potensi kecelakaan kerja.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk meneliti mengenai Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja selain Beban Kerja dan Stres Kerja dengan variabel mediasi yang lain selain *Burnout*.
- b) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar dan meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi Dan Baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(01), 16. <https://doi.org/10.30587/Mahasiswamanajemen.V3i01.4050>
- Asih, G. Y. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3).
- Asih, G. Y. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant I Gede Indra Wira Atmaja 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Pariwisata Indonesia Khususnya Bali Merupakan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775–7804.
- Chabib. (2017). *Persepsi Wanita Terhadap Penyakit Jantung Koroner*.
- Dunggio, M. R. B. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. In *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i2.4897>
- Fadilah, A., & Herbawani, C. K. (2022). Analisis Faktor Risiko Terjadinya Kecelakaan Kerja Dengan Menggunakan Hirarc Sebagai Tolak Ukur: Literatur Review. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(4), 292–296. <https://doi.org/10.14710/Mkmi.21.4.292-296>
- Fajriani, A. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Handari, S. R. T., & Qolbi, M. S. (2021). Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 17(1), 90–98.
- Hidayat, T., Fauzan, A., Rahman, E., Arsyad, M., & Banjari, A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Dengan Kecelakaan Kerja Pada Petugas Cleaning Service Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Ulin Banjarmasin Tahun 2020. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan*, 1–8. http://eprints.uniska-bjm.ac.id/2519/1/artikel_kesehatan_taufik_hidayat.pdf
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Saptasari Tama Cabang Banjarmasin). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Mapanawang, S., Pandelaki, K., & Panelewen, J. (2018). Hubungan Antara Pengetahuan, Kompetensi, Lama Kerja, Beban Kerja Dengan Kejadian Tertusuk Jarum Suntik Pada Perawat Di Rsud Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4336–4344.

- Mariana, T., Pranitasari, D., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, E. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, Serta Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Media Manajemen Jasa*, 1(12).
<https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/mmj/article/viewfile/7626/2833>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf Bpbd Kota Surabaya. *Jurnal Ema*, 7(2), 109.
<https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Miftah Farid, M., Jayanti, S., & Ekawati. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Bekisting Pt Konstruksi X Di Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 2356–3346.
<http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Miyanti, S. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Dan Burnout Terhadap Perilaku Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 22–28. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4702>
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia (Ui Press).
- Nurjanah, D., Mulia, S., & Ernawati, M. (2024). Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Staf Pabrik Beton X. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 5036–5043.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/29126>
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69.
<https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>
- Pranitasari, D., Lilik Lidyawati, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, & Nung Siti Saodah. (2023). Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosmaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 600–609.
<https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i4.2822>
- Pranitasari, D., Rini, C., & Kusumawardani, W. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja* (Vol. 9, Issue 1). Online.
- Rohyani, I., & Bayuardi, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir Pt Berkah Rahayu Indonesia Di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18, 101–107.
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75.
<https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Sofiantika, D., & Susilo, R. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rsud Banyumas. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, September, 249–253.
<https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/jkm/article/view/5436>
- Suhma, Maulidiah, F., Novi, Caesarina, A., & Ma'arufi, I. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kerjadian Kecelakaan Kerja Di Industri Kayu Lapis Bagian

- Rotary Jember, Indonesia The Effect Of Work Stress On Work Accidents In The Rotary Department Of The Plywood Industry In. *Pengaruh Stress Kerja*, 3(2), 5.
- Sulistyaningtyas, N. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Akibat Kerja Pada Pekerja Konstruksi: Literature Review. *Journal Of Health Quality Development*, 1(1), 51–59. <https://doi.org/10.51577/Jhqd.V1i1.185>
- Sumardjo, & Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/Jimb.V5i1.5621>
- Vanchapo, A. R. (2022). Beban Kerja Dan Stres Kerja Scanned By Camscanner. *Cv. Penerbit Xiara Media, March 2019*.
- Wulandari, D. P., & Haderiah, H. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di Pt. Semen Bosowa Maros. *Sulolipu: Media Komunikasi Sivitas Akademika Dan Masyarakat*, 21(2), 190. <https://doi.org/10.32382/Sulolipu.V21i2.2366>