

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perjalanan dunia kerja untuk bisnis atau industri yang sedang tumbuh dan berkembang, kemampuan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan salah satunya di perusahaan PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyalur tenaga kerja dan bekerja sama dengan PT Albasi Priangan Lestari yang bergantung kepada produktivitas pekerja terutama dalam bidang produksi, sehingga muncul disiplin ilmu yang mempelajari masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)(Wulandari, 2022). Namun, pekerja sebagai borongan hasil ini menuntut fisik dan mental yang tinggi, oleh karena itu dapat memunculkan berbagai macam masalah psikologis, seperti *burnout* dan penurunan *psychological well-being*. Hal ini berpeluang memengaruhi kualitas kerja serta kemampuan pekerja borongan hasil dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan, yang dikenal dengan istilah resiliensi.

Fenomena resiliensi semakin mendapatkan perhatian dalam konteks meningkatnya tingkat stres dan kelelahan yang dialami oleh individu di lingkungan kerja karena adanya tekanan yang dihadapi oleh pekerja (Syam et al., 2023). Pekerja borongan hasil yang memiliki resiliensi melihat tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang. Namun, pekerja borongan hasil yang tidak memiliki resiliensi akan bersikap kaku, tidak efektif, dan mengalami sulitnya berkembang dalam situasi yang sulit(Busti et al., 2023).

Resiliensi memainkan peran penting dalam hal kesehatan psikologis pekerja borongan hasil pada bidang produksi di PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman. Dalam menghadapi tekanan dan tantangan, pekerja borongan hasil diharapkan mampu mengatur dan mengelola tatanan yang berubah di lingkungan kerja dengan baik dengan empat level yang paling baik, yaitu: menjaga kesehatan di tengah situasi yang penuh tekanan, menyesuaikan pola kehidupan apabila cara lama tidak relevan, serta menyelesaikan masalah tanpa menggunakan kekerasan (Saifuddin, 2018). Referensi atas pencapaian dalam mengatasi masalah dalam lingkungan kerja dapat memotivasi individu untuk bangkit dari tantangan dan masalah. Situasi ini berpotensi untuk menjadikan para pekerja borongan hasil menjadi lebih resilien untuk kedepannya (Nashori & Saputro, 2021).

Dalam hal ini, penting untuk memahami bahwa menurut Grotberg (2005) melafalkan adanya tiga komponen resiliensi seseorang diantaranya *I have, I am, dan I can*. Selain itu, komponen lain yang memengaruhi dalam proses resiliensi yaitu adanya dukungan sosial, baik dari keluarga atau kerabat terdekat, dan dianggap sebagai dorongan terbesar agar bersemangat dalam menjalankan kehidupan di lingkungan kerja. Namun, dalam konteks lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan, resiliensi yang tinggi menjadi sangat penting untuk mencegah terjadinya *burnout*.

Burnout sebagai hasil dari adanya stress yang berkepanjangan dan dihadapi oleh pekerja borongan hasil dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat resiliensi yang dimiliki.

Resiliensi mencakup suatu kemampuan individu untuk beradaptasi dan pulih dari berbagai pengalaman sulit yang berfungsi sebagai faktor pelindung yang dapat mengurangi risiko terjadinya *burnout*. Meskipun *burnout* tidak selalu bisa dihindari, setiap pekerja borongan hasil dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung dapat mengelola dan mengatasi tekanan yang mereka hadapi, sehingga bisa mengurangi kemungkinan terjadinya dampak negatif yang ditimbulkan. Namun, pekerja borongan hasil ini tidak menanamkan resiliensi dalam benaknya. Sehingga dengan resiliensi yang rendah, maka pekerja borongan hasil lebih rentan terhadap *burnout* (Busti et al., 2023)

Dalam konteks ini, penting untuk diketahui bahwa dari jurnal “*Troubles On Troubled Minds*” terdapat kekosongan riset mengenai dampak *burnout* terhadap resiliensi setiap individu ketika menghadapi stres yang berlebihan. Meskipun banyak penelitian yang mengidentifikasi berbagai faktor terjadinya *burnout*, pemahaman tentang bagaimana *burnout* memengaruhi resiliensi masih belum memadai. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *burnout* yang tinggi tidak hanya mengalami efek negatif pada kesehatan mental dan kinerja, tetapi menunjukkan pola reaktivitas berbeda saat menghadapi stres. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa respons emosional negatif, maka individu cenderung mengalami pemulihan yang lebih lambat. Temuan ini menekankan pentingnya memahami *burnout* bukan sekedar sebagai keadaan kelelahan, tetapi sebagai faktor yang memengaruhi dinamika psikologis individu dalam jangka waktu yang panjang (Fleuren et al., 2023).

Dengan adanya studi ini memberikan celah untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai mekanisme yang menghubungkan *burnout* dan resiliensi, studi ini sangat relevan dengan konteks manajemen sumber daya manusia, di mana organisasi perlu merancang intervensi yang lebih baik untuk mendukung pekerja yang sedang mengalami *burnout*, demi meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.

Hal ini semakin relevan di mana hubungan *burnout* dan resiliensi sangat penting terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Adanya pekerja borongan hasil yang mengalami *burnout* yang cenderung memiliki kinerja yang menurun sehingga berdampak kepada produktivitas organisasi secara keseluruhan (Wokas et al., 2024). Dengan demikian, bahwa dalam konteks perusahaan, pengaruh *psychological well-being* terhadap resiliensi pekerja borongan hasil penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan inovatif.

Dengan berinvestasi dalam kesejahteraan mental pekerja borongan hasil melalui program dukungan psikologis dan pelatihan pengembangan diri, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat kemampuan individu agar terbiasa menghadapi tekanan dan tantangan, pekerja borongan hasil yang mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis yang baik dapat mengatasi stres secara lebih lama, beradaptasi dengan perubahan, tetap termotivasi, dan melakukan tugas. Ini dapat berpartisipasi dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas, yang memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

Oleh karena itu, hubungan positif antara *psychological well-being* dan resiliensi dapat menciptakan budaya kerja yang baik, di mana pekerja borongan hasil merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, sekaligus mendukung tujuan jangka panjang perusahaan dalam mencapai kesuksesan yang berkelanjutan (Novita et al., 2024).

Dalam konteks perusahaan, penting adanya hubungan antara *burnout*, *psychological well-being*, dan resiliensi agar menciptakan lingkungan kerja yang sehat, efektif dan efisien. *Burnout* yang disebabkan oleh stres yang terjadi berkepanjangan, dapat mengurangi kesejahteraan psikologis pekerja borongan hasil, yang berpotensi memunculkan masalah seperti depresi, kecemasan, serta memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Resiliensi berfungsi sebagai tameng untuk membantu dalam menghadapi tantangan dan stress dengan lebih efektif, sehingga kemungkinan berkurang terjadinya *burnout*. Selain itu, dukungan yang kuat dari segala arah akan meningkatkan resiliensi pekerja borongan hasil. Dengan menciptakan suasana kerja yang baik, perusahaan dapat memperkuat resiliensi pekerja borongan hasil, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan, serta mendorong produktivitas dan kepuasan kerja (Abdulmohdi, 2024).

Terjadi fenomena penurunan resiliensi pada pekerja Borongan Hasil di PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman, hal ini tentunya terjadi karena adanya beberapa hal. Berikut ini adalah data kuisioner-pra survei pekerja borongan hasil bagian produksi pada PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman.

Tabel 1.1
Data Pra-Survei Resiliensi

Pertanyaan	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Skor Maksimal	Nilai	% Target	% Rata-rata
Mampu mengontrol emosi	35	137	175	78,2	100	87%
Tetap tenang dalam kondisi yang penuh tekanan	35	133	175	76	100	
Mampu mengendalikan keinginan, dorongan, kesukaan, serta tekanan	35	151	175	86,2	100	
Memiliki harapan yang tinggi terhadap masa depan dan percaya dapat mengontrol arah hidup	35	158	175	90,2	100	
Mampu membaca tanda-tanda psikologis dan emosi dari orang lain	35	150	175	85,7	100	
Memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk mampu menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif	35	157	175	89,7	100	
Memiliki komitmen dalam memecahkan masalah dan tidak mudah menyerah apabila belum berhasil	35	153	175	87,4	100	
Memiliki semangat dalam mencapai tujuan	35	165	175	94,2	100	

Berdasarkan data pra-survei resiliensi yang saya lakukan di PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman kepada 35 orang pekerja borongan hasil, data menunjukkan bahwa masih belum mencapai target yang diharapkan, terdapat beberapa aspek penting yang mencerminkan kondisi psikologis pekerja borongan hasil bagian produksi. Nilai dari indikator "Tetap tenang dalam kondisi yang penuh tekanan" nilai rata-rata hanya mencapai 76% menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam kondisi yang menuntut, contohnya yaitu mengenai beban kerja yang berat, pekerja borongan hasil menghadapi beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan stress dan kesulitan dalam menjaga ketenangan. Sementara indikator lainnya seperti "Memiliki semangat dalam mencapai tujuan" mencapai 94,2%, menunjukkan pekerja borongan hasil ini masih ada celah dalam bersemangat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Ini menunjukkan bahwa ada semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan, tetapi kemampuan untuk mengendap di bawah tekanan harus ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dengan adanya permasalahan dalam pekerja borongan hasil bagian produksi. Oleh karena itu, peneliti sangat antusias untuk melakukan penelitian berikut **Pengaruh *Burnout* dan *Psychological Well-Being* terhadap Resiliensi** (Penelitian pada Pekerja Borongan Hasil Bagian Produksi PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman).

1.2 Identifikasi Masalah

Mengenai konteks pada latar belakang di atas, maka permasalahan berikut akan dibahas dalam penelitian ini :

1. Bagaimana *burnout*, *psychological well-being*, dan resiliensi pada pekerja borongan hasil bagian produksi PT Maju jaya Lestari Banjar Patroman
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap resiliensi pada pekerja borongan hasil bagian produksi PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman
3. Bagaimana pengaruh *psychological well-being* terhadap resiliensi pada pekerja borongan hasil bagian produksi PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman
4. Bagaimana pengaruh *burnout* dan *psychological well-being* terhadap resiliensi pada pekerja borongan hasil bagian produksi PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. *Burnout* , *psychological well-being*, dan resiliensi pada pekerja borongan hasil bagian produksi PT Maju jaya Lestari Banjar Patroman
2. Pengaruh *Burnout* terhadap resiliensi pada pekerja borongan hasil bagian produksi PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman
3. Pengaruh *Psychological well-being* terhadap resiliensi pada pekerja borongan hasil bagian produksi PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman
4. Pengaruh *Burnout* dan *psychological well-being* terhadap resiliensi pada pekerja borongan hasil bagian produksi PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Besar harapan untuk penelitian ini dapat memberikan kebermanfaatan dan berguna bagi semua orang.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan tentang kondisi mental dan emosional pekerja berpengaruh terhadap kemampuannya agar bertahan dalam situasi penuh tekanan. Dengan menganalisis pengaruh *burnout*, *psychological well-being*, dan resiliensi dapat memberi pengetahuan mengenai penyebab yang memengaruhi kinerja dan kesehatan mental dalam lingkungan kerja. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang berharga dan relevan dalam dunia pendidikan, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini juga berfungsi sebagai acuan bagi peneliti yang ingin melanjutkan pengembangan penelitian di masa mendatang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan sumbangan yang berarti, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun dalam praktik manajemen perusahaan, terutama terkait dengan variabel *burnout*, *psychological well-being*, dan resiliensi pada karyawan borongan hasil.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pemahaman sekaligus menjadi acuan dalam mengeksplorasi hubungan antara *burnout*, *psychological well-being*, dan resiliensi pada pekerja borongan hasil.

Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat berkontribusi dalam pengembangan teori serta ilmu pengetahuan, terutama dalam menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan untuk mengatasi masalah *burnout*, *psychological well-being*, dan memperkuat resiliensi pekerja borongan hasil bagian produksi. Informasi yang diperoleh juga dapat digunakan untuk merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

3. Bagi Pihak Lain

Besar harapan penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber referensi bagi peneliti dan praktisi lain yang berencana melakukan studi serupa atau merancang strategi pengelolaan pekerja di sektor borongan hasil, khususnya dalam hal pengelolaan stres kerja, peningkatan kesejahteraan psikologis, dan penguatan resiliensi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman pada salah satu pekerja borongan hasil bagian produksi yang beralamat di Jalan Batulawang KM 3 RT.04 RW 10 Dusun Tembung Kerta Desa Sukamukti Kecamatan Pataruman Kota Banjar Patroman.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung dari Oktober 2024-Juni 2025, sesuai *schedule* penelitian yang terdapat pada Lampiran 1.