

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Ada beberapa tinjauan teoritis dan konsep sejumlah variabel dan fenomena yang akan disajikan dalam tinjauan pustaka ini. Yang tentunya bersumber dari beberapa jurnal dan buku. Sejumlah konsep yang akan dibahas dalam tinjauan pustaka pada penelitian ini.

2.1.1 *Burnout*

Tingkat *burnout* sangat berpengaruh dan menjadi perhatian dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menangani masalah *burnout* di kalangan pekerja borongan hasil. Berbagai upaya strategis sering kali dibutuhkan untuk mengidentifikasi dan mengurangi tingkat *burnout*, seperti menyeimbangkan beban kerja, memberikan dukungan emosional, atau menyediakan pelatihan pengelolaan stres. *Burnout* sering dipandang sebagai hambatan yang dapat melemahkan motivasi serta produktivitas pekerja borongan hasil, sehingga perusahaan perlu mengambil langkah untuk mengatasi permasalahan tersebut. Jika *burnout* berhasil dikelola dengan efektif, maka pekerja borongan hasil akan lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja, dan pada akhirnya memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan menjaga keberlanjutan operasional.

2.1.1.1 Definisi *Burnout*

Burnout adalah sindrom yang sering dialami oleh kelelahan emosional, sikap sinis, jenuh yang sering dialami oleh individu dalam pekerjaan yang menekannya, sehingga terjadinya penurunan kinerja (Christiana, 2020). Selain itu *burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang diakibatkan oleh rasa lelah sangat berat secara fisik, mental, maupun emosional. Kondisi ini akan membuat gangguan, kecemasan pada setiap individu dan penurunan pencapaian kinerja (Alam, 2022). Dalam definisi tersebut terlihat bahwa *burnout* dapat muncul sebagai akibat dari kondisi internal individu yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan, seperti stres yang berkepanjangan.

Burnout merupakan kondisi yang dikenali dengan adanya tiga gejala utama, yaitu kelelahan secara emosional, depersonalisasi atau menarik diri dari lingkungan, dan penurunan pencapaian atau prestasi pribadi. Terdapat pula tanda-tanda yang menunjukkan bahwa seorang individu mengalami *burnout* (Zain, 2022) di antaranya:

1. Selalu merasa letih secara mental dan fisik, energi terkuras, merasa jenuh, penat. Kondisi ini biasanya sering membuat emosi semakin meningkat.
2. Merasa tidak bahagia, cenderung bersikap dingin dan *sensitive* atau bahkan bisa sampai mati rasa, mulai kehilangan respek terhadap lingkungan sekitar dan menarik diri untuk berdiam dan tidak bersosialisasi, dan sering memicu konflik dengan orang-orang sekitar dalam suatu lingkungan kerja, murung berdiam diri hanya sendiri.

3. Kepercayaan diri menurun, kurang produktif, dan merasa kurang berkompeten dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kehilangan rasa percaya diri terhadap suatu kemampuan yang dimiliki yang berakibat tertundanya tugas, dan semakin berusaha untuk menyelesaikannya maka akan terasa semakin sulit.

Dapat disimpulkan dari definisi-definisi di atas mengenai *burnout* yaitu kondisi yang ditandai dengan depersonalisasi, kelelahan emosional, dan penurunan prestasi pribadi, yang sering dialami oleh individu dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja. Gejala utama dari *burnout* mencakup kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan, perasaan tidak bahagia, serta kecenderungan untuk mengisolasi diri dari interaksi sosial, disertai dengan penurunan kepercayaan diri dan produktivitas.

2.1.1.2 Faktor-faktor Penyebab Terjadinya *Burnout*

Menurut (Utami A, 2018) terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya *burnout*, diantaranya:

1. Faktor Eksternal (Lingkungan Kerja)
 - a. Bertatap muka

Pekerjaan yang melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat dapat melelahkan, di mana seorang pekerja perlu mengeluarkan banyak energi untuk menghadapi berbagai tantangan saat melayani. Dalam proses melayani, pekerja diharuskan untuk berinteraksi secara aktif dan menjelaskan apa yang diinginkan, meskipun terkadang tidak dengan cara yang jelas, menunjukkan keterampilan sosial tanpa mengindahkan perasaan pribadi mereka.

b. Konflik peran

Ada dua jenis konflik terhadap peran yang dapat menyebabkan timbulnya *burnout*. Pertama, konflik antara pekerja dan aktivitas kerja, yang terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara pekerja dan tugas yang diemban. Kedua, konflik antara nilai-nilai yang dipunyai pekerja dan tekanan yang ada dalam pekerjaan mereka.

c. Peran tidak jelas

Ambiguitas pada peran diartikan dengan kegelapan dalam hal harapan atau harapan yang terkait dengan pekerjaan atau tanggung jawab. Faktor ini diakui sebagai salah satu penyebab utama partisipasi dalam *burnout*.

d. Tingginya beban kerja

Burnout dinyatakan ketika waktu kerja yang tidak efektif, terlalu besar tanggung jawab untuk diterima, dan terlalu tinggi volume tugas untuk dilakukan. Jika seorang pekerja khawatir tentang tenggat waktu kerja, stres meningkat ketika pekerja meningkat dari stres. Stress yang terus meningkat ini dibiarkan, maka hal itu akan menyebabkan terjadinya *burnout*.

2. Internal (Pribadi)

a. Perfeksionis

Pekerja yang perfeksionis atau terlalu cermat itu selalu ingin mengerjakan suatu hal dengan sempurna. Namun, keinginan untuk selalu mencapai kesempurnaan membuat pekerja terjebak dalam harapan yang tidak sesuai. Akibatnya, mereka lebih rentan mengalami stres, kelelahan mental, dan kekecewaan.

b. Kurangnya dukungan

Pekerja yang menjauhkan diri dari interaksi sosial cenderung rentan mengalami *burnout*. Sebaliknya, pekerja yang mempunyai jaringan dukungan sosial yang luas akan cenderung tidak mengalami kelelahan karena mereka akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk memperoleh bantuan dari orang-orang di sekitar mereka.

3. Faktor Demografis

a. Jenis kelamin

Peran gender sering kali menjadi faktor yang memengaruhi stres di lingkungan kerja. Ketika pria dan wanita bekerja dalam profesi yang dianggap feminisme atau maskulin, mereka dapat merasakan tekanan untuk beradaptasi. Jenis kelamin dapat memengaruhi cara individu menghadapi tantangan di lingkungan kerja, karena pria dan wanita dibesarkan dengan pola yang berbeda. Pria diajarkan untuk bersikap tegas dan berani, sementara wanita diajarkan untuk bersikap lembut dan penuh kasih sayang. Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk berperilaku sesuai dengan norma maskulin atau feminim dapat menyebabkan stres. Pekerja yang tidak mampu mengatasi tekanan ini berisiko mengalami *burnout*.

b. Usia

Pekerja yang masih muda cenderung memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami *burnout* dibandingkan dengan yang lebih tua. Durasi bekerja juga berperan dalam kemungkinan terjadinya *burnout*.

Pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit lebih rentan terhadap kondisi seperti ini. Namun, dibandingkan dengan tingkat senioritas di tempat kerja, usia dianggap sebagai faktor yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pengalaman hidup dapat membantu seseorang mengatasi tekanan yang dapat menyebabkan lelah.

c. Pendidikan

Pekerja dengan gelar sarjana, terutama yang telah menjalani empat tahun pendidikan tinggi yang paling beresiko mengalami *burnout*. Karena disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya harapan tinggi, kompetisi, dan tuntutan pekerjaan. Sedangkan pekerja yang berpendidikan di bawah sarjana lebih sedikit resikonya untuk mengalami *burnout*.

2.1.1.3 Dampak *Burnout*

Dalam buku yang berjudul "*Introduction to Burnout at Workplace*" (Nugroho Adi et al., 2021) menyebutkan beberapa dampak *burnout*, diantaranya:

a. Dampak *burnout* terhadap individu

Dampak *burnout* pada pekerja sering kali tidak nampak dengan jelas pada awalnya. Namun, jika dianalisis melalui hubungan sebab-akibat yang berkaitan dengan karakteristik depresi, *burnout* dapat didefinisikan dengan lebih baik. *Burnout* dan depresi memiliki gejala yang serupa, seperti kurangnya semangat dalam bekerja, motivasi yang rendah, dan munculnya perilaku negatif pada pekerja. Gejala saraf yang muncul pada depresi, seperti kelelahan emosional, juga sama terlihat pada *burnout*. Kondisi pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan *burnout*, mirip dengan gejala yang dialami pada depresi.

b. Dampak *burnout* terhadap orientasi pekerjaan dan perilaku

Konstruksi *burnout* berkaitan dengan orientasi kerja dan perilaku berdampak terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Komitmen terhadap organisasi memiliki hubungan yang kuat, namun bersifat negatif dengan dua dimensi *burnout*, yaitu kelelahan emosional dan depersonalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen terhadap organisasi berada dalam kondisi yang baik, maka tingkat kelelahan emosional dan depersonalisasi akan menurun secara signifikan. Sebaliknya, penguatan atau penurunan komitmen terhadap organisasi juga berdampak negatif pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

c. Dampak *burnout* terhadap tingkat organisasi

Dampak utama dari *burnout* terlihat pada tingkat absensi, perputaran pekerja, serta penurunan kinerja dan kualitas layanan yang diberikan oleh pekerja. Meskipun banyak penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antara *burnout* dan tingkat absensi pekerja cenderung rendah dalam berbagai konteks. Fakta menarik lainnya adalah bahwa banyak pekerja profesional tetap melanjutkannya baik secara sadar maupun tidak, meskipun pekerja tersebut sedang mengalami *burnout*.

2.1.1.4 Cara Mengatasi *Burnout*

Manajemen waktu yang efisien merupakan elemen penting dalam mengatasi *burnout*. Mencakup penyusunan jadwal yang realistis, penentuan prioritas, dan menghindari penumpukan tugas.

Batasan jelas mengenai waktu kerja dan istirahat juga penting untuk tetap sehat dan tidak lelah. Dukungan sosial dari teman, rekan kerja, dan keluarga juga mengalahkan pekerja mengatasi kelelahan. Untuk menghadapi tekanan dan stres, hubungan yang baik dan dukungan emosional dapat membantu. Selain itu dapat mengurangi tingkat stres dan merasa lebih baik secara keseluruhan dengan melakukan aktivitas fisik dan mental seperti meditasi, berolahraga, dan tidur yang cukup.

Dalam upaya mengatasi *burnout*, penting untuk memiliki kesadaran terhadap gejala-gejalanya. Pekerja harus waspada terhadap gejala kelelahan fisik dan emosional yang berkepanjangan, penurunan semangat untuk melakukan tugas mereka. Pekerja borongan hasil yang mengalami gejala ini dapat mengambil tindakan pencegahan dan proaktif untuk mencegah kelelahan sebelum mencapai tingkat yang berbahaya. Oleh karena itu, baik agar menyadari bahwa mengatasi kelelahan memerlukan kesabaran dan kepercayaan. Proses pemulihan dapat memakan waktu dan memerlukan upaya terus-menerus. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki harapan yang realistis dan memberi diri sendiri waktu untuk pulih sepenuhnya(Sihite, n.d.).

2.1.1.4 Indikator *Burnout*

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur *burnout*, diantaranya tiga indikator yang terdiri atas kelelahan secara emosional, rendahnya aktualisasi diri dan depersonalisasi.

Indikator tersebut diantaranya yaitu:

1. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional terjadi ketika seorang pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi di lingkungan kerjanya dan mengalami kesulitan dalam menjaga kesehatan fisik dan mental, sehingga sulit untuk menjaga keseimbangan antara peran dan mengatasi konflik yang muncul dalam lingkungan kerjanya.

Kelelahan emosional ini suatu tanda dari kondisi *burnout* yang muncul sebagai akibat dari emosi yang berlebih yang ditandai dengan hilangnya perasaan, perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat, pekerja yang mengalami kelelahan emosional akan merasakan hidupnya kosong, merasa lelah, dan tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan efektif (Sara, 2021).

2. Kurangnya aktualisasi diri

Kurangnya aktualisasi diri dan menurunnya kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk mencapai tujuan, serta rendahnya motivasi di kalangan pekerja suatu kondisi yang sering terlihat dan terjadi di kalangan pekerja dengan prestasi yang rendah. Kurangnya perasaan, emosi, dan antusiasme dalam pekerjaan merupakan faktor yang meningkatkan kemungkinan pekerja berhenti dari pekerjaannya (Sari & Hastono, 2022).

3. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah suatu keadaan di mana seseorang pekerja merasa terputus dari diri mereka sendiri atau dari lingkungan di sekitarnya. Ketika pekerja mengalami depersonalisasi, mereka sering merasa bahwa tugas harian

mereka tidak memiliki tujuan. Dalam kondisi ini, para pekerja akan menunjukkan perilaku yang tidak seperti biasanya, kurang empati, bersikap sinisme, dan mengabaikan masalah orang lain.

2.1.2 *Psychological Well-Being*

Setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda dalam menjalankan operasionalnya, mengenai aspeknya yaitu *psychological well-being*. Kesejahteraan psikologis yang baik penting untuk membuat lingkup pekerjaan yang produktif dan seimbang, di mana pekerja borongan hasil dianggap, sehingga mendorong terbentuknya kebiasaan yang baik dengan kolaborasi yang efektif dan inovasi yang berkelanjutan. Ketika pekerja merasa sejahtera secara mental, maka cenderung termotivasi dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Definisi *Psychological Well-Being*

Kondisi kepuasan atau kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan, yang bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja, dikenal sebagai kesejahteraan psikologis (Azis et al., 2022).

Psychological well-being atau yang disebut kesejahteraan psikologis yaitu kondisi psikis (mental) berupa perasaan yang positif karena terpenuhinya sejumlah dimensi yang penting di kehidupan (Abidin & Abidin, 2024). Selain itu, *psychological well-being* merupakan kondisi di mana pekerja mampu memahami diri sendiri dan berfungsi secara positif.

Pekerja yang memiliki tujuan hidup yang bermakna dapat mewujudkannya dalam kehidupan pribadinya, serta mengevaluasi kemampuan yang dimiliki berdasarkan keadaan dan perasaannya untuk memenuhi berbagai aspek, sampai akhirnya mencapai kebahagiaan(Lubis, 2023).

Psychological well-being mengacu kepada kondisi kehidupan seorang pekerja yang ditandai oleh perasaan yang bebas dari banyaknya tekanan mendesak dan sikap proaktif dalam menghadapi berbagai masalah. *Psychological well-being* merupakan aspek psikologis yang berhubungan dengan pengurangan kejadian yang buruk untuk mencapai kebahagiaan, melalui kontrol terhadap lingkungan, peningkatan pertumbuhan pekerja, penetapan tujuan hidup, serta penerimaan diri yang lebih baik dari sebelumnya(Nasir et al., 2022).

Dari pengertian *psychological well-being*, dapat disimpulkan bahwa ini merujuk kepada kesehatan mental dengan kondisi kesejahteraan mental dan emosional yang ditandai dengan perasaan positif, pemahaman diri, serta kemampuan untuk berfungsi secara optimal dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini mencakup pemenuhan dimensi penting dalam kehidupan, pengendalian sekitar, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup yang bermakna, dan penerimaan diri. Kondisi ini yang membantu pekerja untuk menghadapi tekanan dengan sikap proaktif dan mendukung produktivitas serta kebahagiaan.

2.1.2.2 Faktor *Psychological Well-Being*

Ryff menyatakan bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi kesejahteraan psikologis(Erlina, 2021), diantaranya:

1. Perbedaan Usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ryff, usia seseorang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Ryff mengelompokkan usia menjadi tiga kategori, yaitu muda (25-29 tahun), paruh baya (30-64 tahun), dan lanjut usia (>65 tahun), pekerja dalam kategori lanjut usia cenderung memiliki skor tinggi pada aspek kemandirian, hubungan yang positif dengan orang lain, penerimaan diri, dan penguasaan lingkungan, tetapi memiliki skor yang rendah pada aspek pengembangan pribadi dan tujuan hidup. Sementara itu, individu di fase paruh baya menunjukkan skor tinggi pada aspek penguasaan lingkungan, kemandirian, dan hubungan positif dengan orang lain, tetapi memiliki skor rendah pada penerimaan diri, pengembangan pribadi, dan tujuan hidup. Disisi lain, pekerja yang termasuk dalam kategori muda memiliki skor tinggi pada aspek pengembangan pribadi, penerimaan diri, dan tujuan hidup, namun memiliki skor rendah pada penguasaan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain, dan kemandirian.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin berpengaruh terhadap *psychological well-being* karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa perempuan cenderung mendapat nilai lebih tinggi daripada pria pada ukuran pengembangan diri dan hubungan interpersonal yang sehat.

3. Perbedaan Kelas

Kesehatan fisik dan mental pekerja sangat erat kaitannya dengan status sosial mereka.

Mereka yang berstatus sosial rendah lebih rentan terhadap stres dibandingkan mereka yang berstatus sosial tinggi. Status sosial juga memengaruhi aspek penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan pengembangan diri

4. Perbedaan Budaya

Karena budaya memengaruhi cara orang memandang diri mereka sendiri dalam hubungannya dengan orang lain dan meningkatkan kesehatan yang lebih baik, Ryff berpendapat bahwa perbedaan budaya berdampak pada kesejahteraan psikologis.

2.1.2.3 Indikator *Psychological Well Being*

Psychological well-being menjadi konsep penting dalam memahami kesehatan mental individu, dan terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh (Carol, 2013) untuk mengukur kondisi tersebut, yaitu:

1. Penerimaan terhadap Diri Sendiri (*Self Acceptance*)

Dimensi ini ditandai oleh pekerja yang memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri, serta mampu mengakui dan menerima berbagai aspek dari diri, baik positif maupun negatif. Sementara itu pekerja yang kurang memiliki penerimaan diri yang baik cenderung tidak dapat menerima kondisi diri sendiri, mengalami masalah dengan kualitas diri, dan selalu berusaha untuk menjadi sosok yang berbeda dari diri mereka yang sebenarnya.

2. Interaksi positif dengan sesama (*positive relations with others*)

Dimensi ini merujuk pada adanya interaksi yang harmonis dan rasa saling percaya terhadap orang lain. Pencapaian dalam dimensi ini ditandai dengan adanya empati, kasih sayang, serta hubungan persahabatan yang kuat.

Di sisi lain, pekerja yang tidak mampu membangun hubungan positif dengan orang lain biasanya memiliki sedikit hubungan dekat, kesulitan dalam menjalin kedekatan yang mendalam, sulit untuk terbuka, dan kurang peduli terhadap orang lain. Mereka cenderung bersikap tertutup dan merasa tidak nyaman dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

3. Kemandirian (*autonomy*)

Dimensi ini mencerminkan pekerja yang mampu menentukan arah hidupnya sendiri dan mengatur dirinya secara mandiri. Sebaliknya, pekerja yang kurang memiliki sikap mandiri ditandai dengan ketergantungan pada penilaian dan persetujuan orang lain, selalu bergantung pada orang lain, kesulitan dalam mengambil keputusan sendiri, serta cenderung mengikuti tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu.

4. Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan (*environmental mastery*)

Dimensi ini diartikan sebagai kemampuan pekerja untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan keadaan pribadinya. Selain itu, pekerja juga dapat mengembangkan diri secara kreatif melalui aktivitas fisik maupun mental yang berkaitan dengan penguasaan lingkungan. Di sisi lain, pekerja yang kurang memiliki penguasaan terhadap lingkungan biasanya ditandai dengan kesulitan dalam mengelola urusan pribadi, ketidakmampuan untuk mengubah atau memperbaiki kondisi di sekitarnya, serta kurangnya kesadaran terhadap peluang yang ada di sekelilingnya, sehingga menimbulkan sulitnya untuk memilih dan memilih suatu lingkungan yang sama dengan keadaan seseorang.

5. Memiliki arah dan makna dalam kehidupan (*purpose of life*)

Aspek yang menekankan dibutuhkan pemahaman mendalam tentang arah hidup. Hal ini mencakup kemampuan untuk menjadi kreatif dan produktif untuk mencapai integritas di masa depan. Sebaliknya, orang yang tidak memiliki tujuan hidup biasanya dikenal dengan perasaan rendah hati, kurangnya arah dalam hidup, ketidakmampuan untuk melihat pengalaman masa lampau, dan kurangnya keyakinan terhadap tujuan hidup mereka.

6. Pengembangan pribadi (*personal growth*)

Kemampuan untuk meninjau diri sendiri menjadi lebih baik menandai dimensi ini. Individu dalam dimensi ini terbuka mengenai perjalanan baru, sadar kemampuan, dan berusaha untuk menjadi lebih baik seiring waktu. Di sisi lain, mereka yang kurang dalam pengembangan diri biasanya merasa bosan dan dengan harinya, merasa tidak mampu mengembangkan *attitude*.

Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan menjadi dimensi-dimensi ini mencerminkan tingkat di mana individu berfungsi secara positif dalam mengembangkan potensi diri dan memiliki kontrol atas kehidupannya.

2.1.3 Resiliensi

Resiliensi dijelaskan sebagai kekuatan individu yang mendukung seseorang untuk menyesuaikan diri dari berbagai situasi yang berubah-ubah. Resiliensi ini berkaitan erat dengan kondisi psikologis pekerja, yang memungkinkan untuk tetap bertaham secara efektif meskipun sedang menghadapi masa yang sulit. Individu yang memiliki tingkat resiliensi tinggi umumnya mampu mengelola tekanan dengan lebih baik.

2.1.3.1 Definisi Resiliensi

Resiliensi merupakan kemahiran seseorang untuk mengatasi atau pulih dari situasi yang sulit, atau menantang (Sari, 2023). Resiliensi adalah kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi segala tantangan termasuk ancaman, trauma, tragedi, atau berbagai faktor yang berpotensi menimbulkan stres terhadap pekerja (Nashori & Saputro, 2021).

Resiliensi yaitu dimana adanya proses yang terdiri dari berbagai penyebab individu maupun sosial serta lingkungan, menunjukkan kemampuan dan ketangguhan individu agar pulih dari pengalaman emosional buruk dalam situasi sulit, penuh tekanan, dan tantangan berat (Hendriani, 2022). Setiap individu memiliki tingkat resiliensi yang bervariasi. Ada yang memiliki resiliensi tinggi, sementara yang lain cenderung rendah. Orang dengan tingkat resiliensi rendah biasanya memiliki ciri-ciri seperti sikap pesimis, kurangnya selera humor, kesulitan dalam memecahkan masalah, dan ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Resiliensi menurut Shate dan Reivich (dalam (Saefudin, 2020, p. 178)) dalam bukunya yang berjudul Psikologi Pemasyarakatan mengatakan bahwa resiliensi yaitu kemampuan seseorang untuk merespons secara positif dan konstruktif ketika menghadapi berbagai tantangan atau pengalaman traumatis.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan kemahiran individu agar pulih dari tekanan, tantangan, atau stres dengan cara beradaptasi secara positif.

Keberanian dan ketahanan seseorang dalam menghadapi peristiwa traumatis, pengalaman emosional yang tidak menyenangkan, atau kesulitan yang signifikan ditunjukkan oleh kapasitas ini, yang mencakup elemen individu, sosial, dan lingkungan.

2.1.3.2 Faktor Resiliensi

Tiga komponen pembentukan resiliensi membentuk kemampuan untuk menghadapi tekanan dan hambatan. *I have*, *I am*, dan *I can* adalah tiga aspek *resilience*, menurut Grotberg (Hendriani, 2022).

a. *External Support (I Have)*

I have merupakan sumber resiliensi yang berkaitan dengan tingkat dukungan sosial yang diterima dari lingkungan sekitar, yang diinterpretasikan atau dipahami oleh pekerja. Mereka yang memiliki tingkat kepercayaan yang rendah terhadap lingkungan cenderung memiliki jaringan sosial yang terbatas. Sumber *I have* mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada pembentukan resiliensi, seperti hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, struktur dan aturan yang ada dalam keluarga atau lingkungan rumah, figur panutan, dorongan untuk bersikap mandiri,

b. *Inner Strength (I Am)*

Sumber resiliensi ini berasal dari kekokohan pribadi yang ada dalam diri seseorang, yang terdiri dari perasaan, keyakinan, dan sikapnya terhadap dirinya sendiri. Beberapa aspek pribadi yang memengaruhi *I Am* dalam membangun resiliensi termasuk keyakinan bahwa dia dicintai dan disenangi orang lain; memiliki rasa belas kasihan, kepedulian, dan cinta terhadap orang lain.

c. *Interpersonal & Problem solving skills (I Can)*

Penilaian terhadap kemampuan diri, termasuk keterampilan menyelesaikan masalah, keterampilan sosial, dan kemampuan interpersonal, merupakan sumber resiliensi yang berkaitan dengan upaya seseorang untuk mengatasi masalah dan mencapai keberhasilan melalui kekuatan pribadi. Resiliensi ini mencakup kemampuan berkomunikasi, menyelesaikan masalah (*problem solving*), mengelola emosi, perasaan, dan dorongan, kemampuan memahami disposisi, serta kemampuan untuk memahami diri sendiri.

2.1.3.3 Indikator Resiliensi

Reivich dan Shatte (2002) dalam (Sulistiana et al., 2023) , menyebutkan tujuh kemampuan yang mempengaruhi resiliensi, yaitu regulasi emosi, efikasi diri, optimisme, empati, keterampilan memecahkan masalah, pengendalian impuls, dan kapasitas untuk meninggalkan situasi yang menantang.

a. Pengaturan emosi

Kemampuan untuk tetap tenang saat menghadapi tekanan pekerja yang resilien memanfaatkan serangkaian keterampilan yang telah berkembang dengan baik untuk mengelola emosi, fokus, dan tindakan mereka.

Kemampuan regulasi diri ini sangat penting dalam membangun hubungan yang erat, meraih keberhasilan di dunia kerja, serta menjaga kesehatan fisik dan mental yang terjadi.

b. Pengendalian impuls

Pekerja yang mampu mengendalikan dorongan diri serta menunda kepuasan sesaat cenderung lebih mudah mencapai target kerja dan menjaga hubungan

baik dengan rekan kerja maupun atasan. Sebaliknya, kurangnya kemampuan untuk mengontrol impuls dapat mendorong perilaku impulsif yang berpotensi mengurangi produktivitas dan kestabilan kerja. Situasi ini dapat menghalangi pencapaian tujuan perusahaan dan menimbulkan ketidakharmonisan dalam tim. Oleh karena itu, pengendalian impuls merupakan aspek penting yang mendukung kelancaran serta keberhasilan operasional di tempat kerja.

c. Optimisme

Percaya bahwa situasi dapat berubah menjadi lebih baik dan memiliki keyakinan terhadap masa depan. Selain itu, pekerja juga yakin dan mampu mengendalikan berbagai aspek dalam hidupnya. Sikap optimis ini berkaitan dengan kondisi kesehatan yang baik, risiko rendah mengalami depresi, produktivitas yang meningkat di tempat kerja, serta keberhasilan dalam berbagai bidang kehidupan.

d. Analisis penyebab

Analisis penyebab masalah menggambarkan kemampuan individu mengenali akar permasalahannya dengan tepat. Ketika seseorang dapat mengidentifikasi masalahnya secara benar, ia cenderung tidak mengulangi kesalahan yang sama berulang kali, yang menyebabkan tidak terjadinya penyebab masalah individu dalam suatu lingkungan kerja.

e. Empati

Empati melukiskan kebiasaan seseorang untuk mengerti kondisi psikologis dan emosional individu lainnya dengan membaca isyarat nonverbal.

f. Efikasi diri

Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap sejauh mana mampu berguna secara efektif dalam kehidupannya. Mencakup kepercayaan bahwa seseorang dapat menghadapi masalah, meraih keberhasilan, dan memiliki keberuntungan serta kemampuan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, individu yang meragukan kemampuannya cenderung mudah kehilangan arah.

Efikasi diri merujuk pada kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, dan meraih tujuan.

g. Kemampuan untuk melarikan diri dari situasi yang menantang

Resiliensi bukan hanya kemampuan untuk melihat hal-hal baik dalam hidup. Itu mengenai keadaan yang membantu seseorang mengindar dari situasi mencekam. Kemampuan untuk mengatasinya menunjukkan keberanian seseorang untuk keluar dari zona kenyamanannya.

Kemampuan untuk keluar dari situasi sulit merujuk pada keterampilan seseorang dalam menghindari, mengatasi, atau menyelesaikan kondisi yang berisiko menimbulkan dampak negatif, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Keterampilan ini mencakup berbagai aspek, seperti psikologis, fisik, sosial, dan strategi dalam menghadapi tantangan. Resiliensi bukan hanya kemampuan untuk melihat hal-hal baik dalam hidup. Itu mengenai keadaan yang membantu seseorang mengindar dari situasi mencekam. Kemampuan untuk mengatasinya menunjukkan keberanian seseorang untuk keluar dari zona kenyamanannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti/ Tahun / Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Islamidiena Dheananda Putri, Widuri Nugrahany, Ira Puspitawati, 2024 <i>The Effect of Burnout and Work-Life Balance on Psychological Well-Being in Full-Time Working Women</i>	Terdapat variabel <i>burnout</i> dan <i>psychological well-being</i>	Terdapat perbedaan yaitu adanya variabel <i>work life balance</i> , dan subjek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> dapat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis, dan <i>worklife balance</i> dapat berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis. <i>burnout</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis Wanita	Jurnal Sains dan Psikologi, Vol.13, No.2, Nove mber 2024, pp. 204-214
2	Fuadil Munawwar Syam, Fadhillah Yusri 2023 Hubungan Resiliensi Diri dengan Prestasi Belajar Siswa	Terdapat variabel resiliensi	Terdapat perbedaan yaitu variabel prestasi belajar siswa, resiliensi diri yang dibahas bersifat umum	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi diri dengan prestasi belajar siswa di SMA dapat dibuktikan dan diterima	Jurnal Bikotekik, Vol.7, No.1, May 2023, , pp 56-62 ISSN: 2580-582
3	Muharramainil Fajri Busti, Yulihassri, Harif Amali Rivai, 2023	Terdapat variabel resiliensi dan <i>job burnout</i>	Terdapat perbedaan yaitu adanya variabel beban kerja, dan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres dipengaruhi	Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, Vol.2,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengaruh Beban Kerja dan		adanya variabel stress kerja sebagai	secara positif dan signifikan oleh beban kerja.	No.2, Juni 2023, e-
4	Arman Wokas, Nur Setiawati Dewi, Ayun Sriatmi 2024 Hubungan <i>Burnout</i> dan resiliensi perawat <i>Scoping Review</i>	Terdapat variabel <i>burnout</i> dan resiliensi	Terdapat perbedaan yaitu subjek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi perawat dapat memiliki pengaruh yang protektif dan merugikan pada kelelahan kerja (<i>burnout</i>)	Jurnal Keperawatan, Vol.16, No.1, Maret 2024, e-ISSN 2549-8118; p-ISSN 2085-1049
5	Erlina Maya Novita, Sendi Satriadi, Dwi Gita Verasari 2024 <i>The Relationship of Resilience with Psychological Well-Being in Adolescents with Single Parents</i>	Terdapat variabel resiliensi dan <i>psychological well-being</i>	Terdapat perbedaan yaitu subjek penelitian	Menurut temuan penelitian ini, kesejahteraan psikologis dan ketahanan remaja dengan orang tua tunggal berkorelasi secara signifikan.	<i>literature for social impact and cultural studies</i> , e-ISSN: 2686-5009
6	Siti Radha Zatiya Lubis, 2023 Gambaran <i>Psychological Well-being</i> pada Mahasiswa Aktivistis Kemasyarakatan di Ranah Kebencanaan	Terdapat variabel <i>psychological well-being</i>	Terdapat perbedaan yaitu subjek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua subjek memiliki <i>psychological well-being</i> atau kesejahteraan yang baik dan positif selama menjadi mahasiswa sekaligus menjadi mahasiswa relawan yang dilihat melalui	Skripsi Program Studi Psikologi, 4 Desember 2023

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan terhadap lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi	
7	Yuni Nur'aeni, Siti Yuyun Rahayu Fitri, Kurniawan, 2024 Resiliensi Remaja di Wilayah Pesisir: <i>A Scoping Review</i>	Terdapat variabel resiliensi	Terdapat perbedaan yaitu subjek dan lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remaja yang mengalami bencana alam di wilayah pesisir berpengaruh positif terhadap resiliensi	Jurnal Keperawatan, Vol.16, No.1, September 2024, e-ISSN 2549-8118
8	Ryani Dhyan Parashakti, Muhamad Ekhsan, 2022 Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel <i>burnout</i>	Terdapat perbedaan yaitu adanya variabel stres kerja, kinerja karyawan	Menurut temuan studi, kinerja karyawan meningkat secara signifikan oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Kelelahan kerja meningkat secara signifikan oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja karyawan secara positif tetapi hanya sedikit terpengaruh oleh kelelahan kerja.	Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol.5, No.1, Januari 2022, E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Hasanuddin, Khairuddin, 2021 Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis pada Siswa SMA Negeri 2 Binjai	Terdapat variabel kesejahteraan psikologis (<i>psychological well-being</i>)	Terdapat perbedaan yaitu adanya variabel dukungan sosial, penyesuaian diri, lalu perbedaannya dari subjek dan lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara dukungan sosial dan penyesuaian diri terhadap kesejahteraan psikologis	Jurnal Magister Ekonomi (UMA), Vol.13, No.2, Desember 2021, ISSN: 2085-660, ISSN:2502-4590
10	Putu Yoga Ari Wijaya, Ni Nyoman Ari Indra Dewi, I Gde Dhika Widarnandana, 2024 Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan <i>Burnout</i> pada Mahasiswa yang Bekerja	Terdapat variabel <i>burnout</i> , kesejahteraan psikologis (<i>psychological well-being</i>)	Terdapat perbedaan yaitu subjek dan objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negative yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan <i>burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja penuh waktu	Jurnal Inovasi Global, Vol.2, No.10, November 2024, ISSN: 3031-0512; E-ISSN: 3032-2723
11	Amalia Prastiwi, 2023 Pengaruh Resiliensi Terhadap <i>Psychological well-being</i> Pada Relawan di Tim Sama Ramah Polresta Malang	Terdapat variabel resiliensi, <i>psychological well-being</i>	Terdapat perbedaan yaitu subjek dan objek penelitian	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan ketahanan berkorelasi positif.	Skripsi Fakultas Psikologi, 2023
12	Devina Amalia, Riska Ahmad, 2023 Hubungan <i>Psychological well-being</i>	Terdapat variabel <i>psychological well-being</i> , dan resiliensi	Terdapat perbedaan yaitu adanya variabel dukungan sosial orang tua	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara <i>psychological</i>	Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, Vol.17,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	dan Dukungan Sosiasl Orang Tua Terhadap Resiliensi Siswa Pada New Normal Pandemi Covid-19			well-being dan dukungan sosial orangtua secara bersama-sama dengan resiliensi	No.3, Mei-Juni 2023, P-ISSN: 1907-4174; E-ISSN: 2621-0681
13	Suryatiningsih, Lely Ika Mariyati, Eko Hardi Ansyah, 2024 Resiliensi, Religiusitas dan <i>Psychological Well-Being</i> Pada Santri	Terdapat variabel resiliensi, <i>psychological well-being</i> ,	Terdapat perbedaan yaitu adanya variabel Religiusitas, dan subjek dan objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif secara simultan antara resiliensi dan religiusitas terhadap <i>psychological well-being</i> santri di pondok pesantren Fadlillah Sidoarjo	Jurnal Bimbingan dan Konseling, Vol.8, No.2, April 2024 p-ISSN : 2541-6782, e-ISSN : 2580-6467
14	Syafana Lailia, Siti Nuzulia, 2024 Pengaruh Resiliensi dan <i>Psychopathy Trait</i> Terhadap <i>Burnout</i> Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil	Terdapat variabel resiliensi, <i>burnout</i>	Terdapat perbedaan yaitu adanya variabel <i>psychopathy trait</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi aspek <i>self-reliance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> . <i>primary</i> dan <i>secondary psychopathy</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>	Journal Of Social Science Research, Vol.4, No.3 Tahun 2024, E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
15	Dea Christy Mayowi Simatupang, Nenny Ika Putri Simarmata, 2024	Terdapat variabel <i>burnout</i> , resiliensi	Terdapat perbedaan yaitu subjek dan objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara resiliensi terhadap <i>academic</i>	Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan, Vol. 6, No. 1, Mei 2024, pp.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengaruh Resiliensi terhadap <i>Academic Burnout</i> Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara			<i>burnout</i> pada mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.	56-66 ISSN 2715-2456

2.3 Kerangka Pemikiran

Pentingnya sumber daya manusia sangatlah krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks pekerja borongan hasil di PT Maju Jaya Lestari Banjar Patroman, fenomena *burnout* dan kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) menjadi isu yang sedang dialami oleh perusahaan tersebut. *Burnout* dapat mengurangi produktivitas pekerja borongan hasil, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi resiliensi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Burnout merupakan suatu kondisi kelelahan yang terjadi akibat seorang pekerja bekerja dengan intensitas yang tinggi, memiliki dedikasi dan komitmen yang kuat, serta menghabiskan waktu kerja yang berlebihan (Christiana, 2020). Seringkali, pekerja mengabaikan kebutuhan dan keinginan setiap individunya.. Pekerja yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan energi dan minat terhadap pekerjaan mereka. Menurut Maslach, Leiter (2016) dalam (Kumajas et al., 2023) *Burnout* diidentifikasi melalui tiga indikator utama, yaitu kelelahan secara emosional, rendahnya aktualisasi diri dan depersonalisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat hasil analisis yang menunjukkan bahwa *burnout* dapat memicu perasaan cemas, depresi, dan kehilangan motivasi yang semuanya berkontribusi pada penurunan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Sangat penting bagi perusahaan untuk memahami *burnout* dan *psychological well-being* guna mendukung kesehatan mental karyawan dan meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja (Dheananda Putri et al., 2024).

Psychological well-being atau sering disebut kesejahteraan psikologis merupakan keadaan mental sehat pada setiap individu yang ditandai dengan perasaan yang senang dalam kepuasan hidup dalam pencapaian dirinya. Hal ini sejalan dengan kriteria fungsi psikologis positif, yang meliputi pencapaian tujuan hidup, mengatasi kendala sosial, membangun hubungan yang kuat dengan lingkungan, dan tumbuh sebagai pribadi (Hasanuddin & Khairuddin, 2021). Kesejahteraan psikologis menurut Ryff mencakup 6 dimensi yaitu ; penerimaan terhadap diri sendiri (*self acceptance*), interaksi positif dengan sesama (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan (*environmental mastery*), memiliki arah dan makna dalam kehidupan (*purpose of life*), pengembangan pribadi (*personal growth*).

Terdapat temuan yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan kelelahan (*burnout*), yang menunjukkan bahwa ketika tingkat kesejahteraan psikologis meningkat, tingkat kelelahan menurun. Hal ini berdampak pada produktivitas dan hubungan sosial individu.

Kesejahteraan psikologis memiliki dampak yang signifikan terhadap *burnout*, di mana individu yang memiliki tingkat kesejahteraan lebih tinggi cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah. Ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti dukungan sosial, kepuasan hidup, dan kemampuan untuk mengelola stres, yang semuanya berperan dalam kemampuan individu untuk menghadapi tantangan dan tekanan. Dengan meningkatkan kesejahteraan psikologis melalui program dukungan, pelatihan keterampilan mengatasi stres, dan perbaikan lingkungan kerja, risiko terjadinya *burnout* dapat dikurangi. Penelitian menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami seseorang, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang mereka miliki. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis sangat penting untuk mencegah *burnout* dan mendukung kesehatan mental secara keseluruhan. Ketika mengalami *burnout*, kemampuan seseorang untuk mengelola stres cenderung menurun, yang berkontribusi pada perasaan kelelahan baik secara emosional maupun fisik. Akibatnya, individu sering merasa terasing dari pekerjaan dan lingkungan sosial, sehingga mengurangi rasa keterhubungan dan dukungan sosial yang sangat penting bagi kesejahteraan psikologis.

Burnout juga dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menikmati aktivitas yang sebelumnya mereka sukai, yang pada akhirnya memperburuk kondisi mental dan emosional mereka. Dengan demikian dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki kontribusi yang dalam mengurangi kelelahan, yang berfokus pada meningkatkan kesejahteraan psikologis dapat menjadi pendekatan yang efektif (Ari Wijaya et al., 2023).

Setelah adanya *burnout* dan *psychological well being*, terdapat resiliensi yang menjadi faktor dalam keberlangsungan kesehatan mental seorang pekerja, adanya kemampuan seseorang untuk pulih dari kesulitan dan tumbuh melalui tantangan yang dihadapi. Hal ini mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan baik serta kematangan emosional dalam menghadapi berbagai tekanan dalam hidup yang sering disebut resiliensi (Amir, 2021). Indikator mengenai resiliensi menurut Reivich dan Shatte terbagi menjadi 7, diantaranya yaitu pengaturan emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis penyebab, empati, efikasi diri, kemampuan untuk melarikan diri dari situasi yang menantang.

Berdasarkan pengamatan di PT Maju Jaya Lestari, terlihat bahwa tingkat *burnout* di kalangan pekerja borongan hasil cukup tinggi, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat stres dan kelelahan yang dialami oleh para pekerja. Untuk meningkatkan resiliensi pekerja, perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengurangi *burnout*, seperti pengelolaan beban kerja, dukungan sosial, dan program-program kesejahteraan.

Adanya penelitian mengindikasikan bahwa *burnout* tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat menurunkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dan menghadapi tantangan, yang merupakan esensi dari resiliensi. Hubungan antara ketiga variabel ini terlihat dari bagaimana *burnout* dapat menurunkan kesejahteraan psikologis. Ketika seseorang mengalami *burnout*, cenderung merasa terasing, kehilangan motivasi, dan mengalami penurunan kualitas hidup secara keseluruhan.

Jurnal-jurnal yang relevan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Busti et al., 2023) memaparkan mengenai pekerja dengan tingkat *burnout* tinggi cenderung memiliki resiliensi yang lebih rendah, serta penelitian oleh (Prastiwi, 2023) yang menyoroti pentingnya kesejahteraan psikologis dalam meningkatkan kemampuan pekerja untuk bertahan dalam situasi stres, memberikan dukungan empiris yang kuat. Dengan adanya penelitian ini bermaksud untuk mengeksplorasi lebih dalam antara *burnout*, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), dan resiliensi, serta memberikan rekomendasi untuk intervensi yang akan menambah kesejahteraan psikologis dan mengurangi terjadinya *burnout*, sehingga pada akhirnya dapat memperkuat resiliensi individu dalam menghadapi berbagai tantangan hidup.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka berpikir yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut **“Terdapat Pengaruh *Burnout* dan *Psychological Well-Being* Terhadap Resiliensi”**