BAB 1
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri pertambangan merupakan salah satu sektor vital dalam perekonomian global, terutama di negara-negara yang kaya akan sumber daya alam. Dalam Undang-Undang No 3 Tahun (2020) tentang pertambangan mineral dan batubara, pertambangan adalah sebagian atau seluruh kegiatan yang terlibat dalam penelitian, pengelolaan, dan eksploitasi mineral atau batubara. Indonesia menjadi salah satu negara di ASEAN yang memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah, dan sebagai salah satu negara yang memiliki peran dalam sektor pertambangan (DetikEdu, 2023).

Sektor pertambangan mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap penerimaan negara dan pembangunan infrastruktur yang penting bagi masyarakat. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) pertumbuhan pertambangan di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan laporan dari Energi dan Sumber Daya Mineral Pertambangan (ESDM, 2024) yang menyebutkan bahwa pertambangan Sektor mineral dan batu bara (MINERBA) memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Kontribusi sektor ini mencapai Rp2.198 triliun atau 10,5 persen dari total PDB Indonesia yang sebesar Rp20.892 triliun.

Sektor ini tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berperan dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Industri pertambangan merupakan salah satu sektor yang memiliki tantangan kerja yang sangat tinggi, baik dari segi fisik maupun mental (Shafa *et al.,* 2024). Pekerja di sektor ini sering kali menghadapi kondisi kerja yang ekstrem, seperti jam kerja panjang, lingkungan kerja berbahaya, dan tekanan untuk memenuhi target produksi. Ketatnya persaingan di industri pertambangan Indonesia mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan (Samson & Suliystiorini, 2020).

Karyawan merupakan sumber daya paling penting diantara sumber daya lainnya karena peranannya yang tidak dapat digantikan di dalam perusahaan (Gelgelo *et al.,* 2022). Karyawan adalah aset utama suatu perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka, kegiatan perusahaan tidak akan terlaksanakan (Muhammad Ainul Fahmi & Syarifuddin, 2021).

Bekerja di sektor pertambangan bukanlah hal yang mudah, karyawan yang bekerja di sektor ini memiliki tantangan tersendiri hal ini dikarenakan sistem kerja yang diterapkan di sektor pertambangan rata-rata menganut sistem kerja tiga *shift* dalam sehari. Sistem ini memaksa para pekerja untuk tetap terjaga dan bekerja di malam hari. Hal ini bertentangan dengan jam biologis tubuh manusia dimana ini mengakibatkan kelelahan, perubahan perilaku, dan menurunnya gairah kerja, sehingga pekerja sering menyendiri dan kurang responsif, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas kinerja karyawan (Nufal Akbar & Irawati, 2023). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang *et., al* (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara shift kerja terhadap kelelahan kerja pada 53 operator alat berat Departemen Tambang PT. X. Selain itu pekerjaan fisik yang berat dan monoton bagi para pekerja berpotensi mengalami sindrom kelelahan kerja atau yang disebut juga dengan *burnout* (Larasati *et al,* 2020).

Burnout adalah masalah global terkait pekerjaan yang berpotensi berdampak negatif pada kesehatan psikologis dan fisik individu, serta dapat mempengaruhi efektivitas organisasi atau perusahaan. Dalam beberapa dekade terakhir, beberapa studi epidemiologi telah menemukan prevalensi sindrom *burnout* yang tinggi di negara-negara barat dan juga di negara-negara berkembang. Pada penelitian Zadeh *et al,* (2024) yang dilakukan pada 5445 dokter dan 5198 populasi pekerja di AS dalam analisis *multivariable*, dalam penelitian tersebut *burnout* yang terjadi menunjukkan bahwa dokter memiliki tingkat ketahanan yang lebih tinggi daripada populasi pekerja umum di AS.

Burnout merupakan sindrom psikologis yang muncul ketika karyawan atau orang yang bekerja mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, serta berkurangnya sosialisasi dan harga diri (Wijaya & Wibawa, 2020). *Burnout* pada karyawan sektor pertambangan adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan lingkungan kerja yang berisiko. Karyawan di sektor ini sering menghadapi tantangan seperti tuntutan keselamatan yang ketat dan kondisi kerja yang ekstrem, yang dapat meningkatkan risiko *burnout* (Muslim *et al,* 2022).

Karyawan yang bekerja pada sektor pertambangan memiliki tingkat *burnout* pada tingkat yang parah mencapai 90%, dengan prevelensi sedang 43,77% dan berat 6,49% dengan jumlah responden sebanyak 1325 (Deng, He, *et al.,* 2021), selain itu penelitian yang dilakukan oleh Lu *et al,* (2021), menunjukkan

bahwa dari 6120 responden, 2.342 (38,27%) diantaranya mengalami gangguan kesehatan psikologis, hal ini tidak lepas dari lingkungan kerja yang keras seperti suhu yang tinggi, kondisi kerja yang gelap atau berdebu. Sun *et al,* (2020) juga melakukan penelitian serupa, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 5,26% (66 dari 101 responden) masuk ke dalam kategori *burnout* berat, dengan angka tersebut terdapat banyak variabel yang menyebabkan terjadinya *burnout* pada karyawan pertambangan, selain karena beban kerja yang berat atau pekerjaan yang monoton, konflik emosional juga dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya *burnout*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Deng *et al,* (2021), menunjukkan bahwa *burnout* yang terjadi pada pekerja juga dapat disebabkan karena adanya konflik emosional, terutama pada pekerja yang sudah menikah, karena sebagian besar pekerja berpisah pasangan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki perbedaan dalam menghadapi beban kerja yang dihadapinya, perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya resiliensi (Bashkirova *et al,* 2023). Dalam penelitian Grover & Furnham, (2021) resiliensi terbukti mengurangi *burnout* pada karyawan. Resiliensi mampu melihat seberapa tegar dan tenangnya seseorang dalam menghadapi kesulitan yang dihadapinya, individu dengan resiliensi yang baik juga memiliki kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri dan orang lain (Athota & Roberts, 2015). Dukungan sosial dan resiliensi merupakan contoh faktor yang dapat mempengaruhi kondisi *burnout* pada individu (Redityani & Susilawati, 2021).

Resiliensi yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu seperti kepribadian dan strategi mengatasi stres, pengalaman hidup yang membentuk cara mereka menghadapi tantangan, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga (Azimi *et al.,* 2024). Lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan resiliensi, sementara kesehatan mental dan fisik yang baik dapat memperkuat kemampuan karyawan untuk mengatasi stres (Honkley, 2024)

Resiliensi dapat dipahami sebagai kapasitas individu untuk beradaptasi sekaligus mampu bertahan ketika menghadapi peristiwa yang menekan maupun tantangan besar dalam kehidupannya (Sallata & Huwae, 2023). Dalam konteks dunia kerja, karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih

mampu mengelola tekanan dan hambatan yang muncul dalam rutinitas sehari-hari, termasuk kesulitan yang berkaitan dengan sistem kerja bergilir atau *shift* (Usroh & Ningrum, 2018). Temuan penelitian Mudrikah *et al.,* (2023) juga memunjukkan bahwa resiliensi berperan penting sebagai faktor ptotektif yang membantu karyawan bangkit kembali ketika mengalami berbagai permasalahan kerja, seperti stres, kelelahan, maupun rasa tidak puas terhadap pekerjaannya..

Fenomena *burnout* juga terdapat pada karyawan PT Berkah Daya Mandiri sebuah perusahaan yang bergerak dibidang sektor pertambangan batu andesit atau yang biasa dikenal dengan batu alam, lokasi tambang batu ini berada di Desa Mutiara Laut, Kecamatan Tomilito, Kabupaten Gorontalo Utara. PT Berkah Daya Mandiri ini memproduksi batu alam yang digunakan untuk keperluan dalam pembangunan infrastruktur misalnya menjadi bahan campuran utama pada pembuatan beton cor. Ada berbagai macam ukuran batu yang di produksi oleh PT Berkah Daya Mandiri yaitu batu split ukuran 23 cm, batu belah ukuran 30-40 cm, abu halus skrining ukuran 21.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT tersebut terdapat total 40 karyawan, pada 3 bulan terakhir terdata sebanyak 30 karyawan *resign*. Adapun alasan dari para karyawan yang memilih *resign* yang sering diterima oleh HRD yaitu terkait *shift* kerja yang panjang dan akses kelokasi kerja. Karyawan yang bekerja di bagian penambangan batu terbagi ke beberapa divisi yakni ada divisi pengoperasian alat berat, sopir DT, dan yang mengawasi mesin pemecah batu *stone crusher*. Karyawan yang bekerja terbagi menjadi 2 *shift* jam kerja, yaitu shift pagi dari jam 7 pagi sampai jam 5 sore dan berlanjut *shift* malam dari jam 7 malam sampai jam 5 pagi.

Perusahaan ini menerapkan sistem kerja 6 hari dalam seminggu dan 2 shift kerja 10 jam dalam sehari. Sistem yang diterapkan belum sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal ini dapat menimbulkan tuntutan kepada karyawan untuk dapat beradaptasi dengan situasi kerja yang berat di lapangan yang pada akhirnya bisa berdampak pada kelelahan dan kesehatan para pekerja .

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Berkah Daya Mandiri yang dilaksanakan pada hari Selasa, 18 Maret 2025, kegiatan kerja setiap hari menuntut karyawan untuk memiliki ketahanan fisik dan mental, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan. Hal ini disebabkan oleh kewajiban mereka untuk menyelesaikan target produksi setiap hari, serta tekanan

kerja saat menjalani *shift* malam, yang tidak sesuai dengan jam biologis manusia. Pada waktu tersebut, seharusnya tubuh beristirahat, tetapi mereka tetap harus bekerja.

Selain itu, akses menuju lokasi kerja yang harus ditempuh melalui jalur darat dan laut dengan menambah akses transportasi air dengan menggunakan perahu menyebabkan karyawan mengalami kelelahan setelah bekerja serta memiliki waktu istirahat yang terbatas. Kondisi akses yang demikian kerap menimbulkan berbagai tantangan bagi karyawan, antara lain kesulitan transportasi, cuaca yang tidak menentu, serta kebutuhan akan transportasi tambahan untuk mencapai lokasi. Faktor-faktor tersebut sewaktu-waktu dapat menghambat karyawan dalam menjangkau tempat kerja dan berdampak pada kelancaran operasional kegiatan pertambangan. Meskipun menghadapi berbagai kendala, perusahaan tetap memberikan tuntutan kepada karyawan untuk mencapai target produksi batu andesit, sehingga hal tersebut menimbulkan beban kerja yang tinggi dan berpotensi menyebabkan kelelahan (*burnout*).

Kelelahan yang dialami oleh karyawan PT Berkah Daya Mandiri berdampak signifikan terhadap kesehatan fisik, antara lain berupa nyeri otot, sakit kepala, serta gangguan tidur akibat pola tidur yang tidak teratur. Berdasarkan hasil wawancara, sejumlah karyawan mengungkapkan adanya kebimbangan dalam mengambil keputusan antara tetap melanjutkan pekerjaan atau mengundurkan diri. Kondisi tersebut menimbulkan tekanan psikologis, mengingat setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi. Tekanan ini turut memengaruhi kesehatan mental karyawan, terlebih bagi mereka yang merupakan perantau dan tinggal jauh dari keluarga, sehingga kurang memperoleh dukungan emosional.

Beberapa karyawan yang masih bertahan bekerja di PT Berkah Daya Mandiri, dua di antaranya menyatakan bahwa dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi, mereka kerap berdiskusi dengan rekan kerja satu shift untuk saling berbagi pengalaman serta strategi dalam mengatasi permasalahan. Selain itu, karyawan juga mengelola waktu istirahat secara bergiliran selama jam kerja, sebagai upaya untuk mengurangi tingkat kelelahan. Terkait dengan kendala transportasi, para karyawan saling berbagi kendaraan dengan rekan kerja yang memiliki arah tempat tinggal yang sama, guna mempermudah akses menuju ke tempat lokasi kerja.

Dari tiga karyawan yang diwawancarai, salah satu di antaranya menunjukkan tingkat resiliensi yang rendah. Karyawan tersebut cenderung

merasa tertekan ketika menghadapi beban kerja yang tinggi dan lebih memilih menyimpan permasalahan secara pribadi tanpa mencari dukungan dari rekan kerja. Ia jarang terlibat dalam diskusi untuk berbagi pengalaman atau strategi, serta kerap mengabaikan waktu istirahat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat kelelahan. Dalam masalah transportasi, ketika mengalami kendala, karyawan tersebut tidak memanfaatkan peluang untuk berbagi kendaraan dengan rekan kerja yang searah, sehingga harus menyelesaikan permasalahan transportasi secara mandiri. Minimnya kolaborasi dan dukungan sosial yang diterima menyebabkan karyawan merasa terisolasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki resiliensi yang baik cenderung lebih mampu mengatasi kelelahan dan tekanan, serta tetap fokus pada tujuan mereka. Mereka juga mencari cara untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, antara lain dengan mengatur waktu istirahat secara lebih efektif dan mencari solusi atas permasalahan di lingkungan kerja, seperti menemukan alternatif transportasi yang lebih efisien.

Berdasarkan temuan hasil wawancara, terdapat fenomena di lapangan yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa tertekan dalam menjalani pekerjaannya. Tekanan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain jadwal shift yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, akses lokasi kerja yang sulit dijangkau, kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, serta rendahnya tingkat resiliensi pada sebagian karyawan.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Resiliensi Terhadap *Burnout* Karyawan PT Berkah Daya Mandiri.

1.2. Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka masalah-masalah yang dapat teridentifikasi yaitu:

1) Tingkat *burnout* yang tinggi di kalangan karyawan PT Berkah Daya Mandiri menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Hal ini berpotensi mengurangi produktivitas kerja, meningkatkan tingkat absensi, dan menyebabkan *turnover* hingga *resign* yang tinggi pada karyawan. Karyawan yang mengalami

mungkin tidak dapat memenuhi target produksi, yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

2) Tingkat resiliensi yang rendah di kalangan karyawan PT Berkah Daya Mandiri dapat mengakibatkan kesulitan dalam mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terdapat beberapa karyawan yang masih kurang adanya resiliensi, sehingga akan berdampak dalam beradaptasi dengan perubahan dan tekanan yang dapat mengarah pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk kondisi ini, sehingga meningkatkan risiko *burnout.*
3) Resiliensi dan *burnout* di kalangan karyawan PT Berkah Daya Mandiri belum sepenuhnya dipahami. Karyawan dengan tingkat resiliensi yang rendah mungkin lebih rentan terhadap *burnout*, namun belum ada penelitian yang mendalam untuk mengeksplorasi seberapa besar pengaruh resiliensi terhadap tingkat *burnout* pada karyawan sektor pertambangan yang ada di PT Berkah Daya Mandiri.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana pengaruh resiliensi terhadap *burnout* karyawan PT Berkah Daya Mandiri?

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan manfaat berupa wawasan dan pengetahuan dalam dunia psikologi, terutama psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran manajemen dan pemangku kepentingan di sektor pertambangan tentang pentingnya keselamatan kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor penyebab *burnout*, organisasi dapat lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Bagi Karyawan, peningkatan kesadaran diri sehingga penelitian ini dapat membantu karyawan memahami tanda-tanda dan gejala *burnout*, sehingga mereka lebih mampu mengenali kondisi mereka sendiri dan mengambil langkah-langkah untuk mengelola stres dan kelelahan.

3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menjadi bahan rujukan, sumber informasi, dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan terutama terkait variabel resiliensi dan *burnout.*

1.5. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap *burnout* pada karyawan PT Berkah Daya Mandiri.