BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia atau yang disebut SDM merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi ataupun institusi, terutama pada instansi pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai eksekutor tugas, melainkan sebagai pemeran yang menjaga keberlangsungan layanan, stabilitas organisasi, serta citra institusi dalam pandangan masyarakat. Pada pengelolaan pasar tradisional, peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial karena lingkungan kerja yang dinamis, tuntutan pelayanan yang tinggi, serta interaksi sosial yang kompleks antara pengelola pasar, pedagang, dan masyarakat. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi, ketahanan fisik, dan kesiapan psikologis agar mampu menjalankan tugas secara optimal.

Menurut Komalasari, (2023), menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penerapan pola kerja kepada perusahaan maupun organisasi melalui cara yang efektif, seperti pelaksanaan tugas, pelayanan, maupun etos kerja. Hal ini berlaku pula dalam pengelolaan pasar daerah, yang membutuhkan SDM dengan kemampuan adaptasi yang tinggi, tahan terhadap tekanan sosial dan fisik, serta mampu memberikan pelayanan publik yang maksimal di tengah kondisi, waktu, serta beban kerja yang ada. Karyawan di sektor pasar tradisional sering kali dihadapkan

pada beban kerja yang kompleks, seperti waktu pekerjaan, konflik antar pedagang, kondisi lapangan yang tidak nyaman, hingga ketidaksesuaian antara tugas dan fasilitas kerja. Maka, diperlukan SDM yang tidak hanya terlatih secara teknis, tetapi juga kuat secara fisik dan psikis.

Pemendagri (2018) tentang rencana bisnis BUMD, menyatakan pentingnya fungsi SDM dalam pengelolaan pasar. Pengembangan kualitas SDM merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam strategi keberhasilan serta kemajuan BUMD, termasuk dalam peningkatan pelayanan dan daya saing pasar tradisional. Di sisi lain, sektor pasar tradisional masih menghadapi tantangan besar dari pertumbuhan pasar modern, sehingga menuntut pengelola pasar dan staf operasional untuk bekerja lebih keras dalam mempertahankan eksistensi

Penelitian yang dilakukan oleh Sutopo, H. B., & Haryanto (2019), yang menyatakan bahwa keberhasilan pengelolaan pasar tradisional sangat bergantung pada peran aktif dan kecakapan karyawan ketika bertugas di lapangan. Penelitian yang dilakukan di pasar tradisional milik pemerintah menyoroti bagaimana karyawan berperan penting dalam menciptakan ketertiban pasar, menjaga kebersihan lingkungan, mengatur tempat berjualan pedagang kaki lima, serta menjadi penghubung antara manajemen pasar dan para pedagang. Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan komunikasi, manajemen konflik, dan kepekaan sosial karena karyawan sering kali menjadi pihak pertama yang berhadapan dengan masalah di lapangan.

Emilia. R dkk. (2022), menyatakan bahwa dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami transformasi signifikan yang berdampak pada dinamika lingkungan kerja. Karyawan dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti peningkatan beban kerja, tekanan untuk mencapai target yang tinggi, persaingan yang ketat, serta ketidakpastian ekonomi. Kondisi ini sering kali memicu stres kerja yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

Mahawati et al., (2021), mendefinisikan beban kerja merupakan sesuatu yang secara alami melekat pada karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Setiap karyawan akan menerima beban kerja yang berbeda-beda, tergantung pada jenis tugas yang dikerjakan serta posisi atau jabatan yang diembannya. Di pasar tradisional, karyawan diharuskan menangani berbagai hal sekaligus, mulai dari penataan pedagang, pengelolaan fasilitas pasar, penerimaan aduan, hingga situasi darurat atau konflik sosial antar pengguna pasar. Tuntutan tersebut meningkat seiring dengan harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, transparan, dan responsif. Namun sering tidak diimbangi dengan SDM dan dukungan sistem yang memadai.

Menurut data Kementerian Perdagangan RI (2021), pasar tradisional di Indonesia sekarang masih menjadi pusat perputaran ekonomi, mata pencaharian serta tempat pelayanan jasa oleh masyarakat kelas menengah ke bawah. Terdapat lebih dari 14.000 pasar tradisional aktif di

seluruh Indonesia, yang melibatkan ribuan bahkan jutaan pedagang serta puluhan ribu petugas operasional atau karyawan pasar. Pasar tradisional merupakan ruang interaksi sosial, ekonomi yang dinamis dan penuh tantangan, baik dari sisi manajemen maupun pelayanan publik.

Laporan Profil SDM Pasar Tradisional Indonesia yang disusun oleh Asparindo (2020), memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi sumber daya manusia yang bekerja di lingkungan pasar tradisional di berbagai daerah Indonesia. Dalam isi laporan, diungkapkan bahwa sebagian besar pasar tradisional di Indonesia masih dikelola dengan jumlah karyawan yang sangat terbatas, baik pada level administratif maupun operasional lapangan. Rasio karyawan operasional terhadap jumlah pedagang di banyak pasar rata-rata mencapai 1:100 hingga 1:150, yang berarti satu orang petugas lapangan bertanggung jawab menangani lebih dari seratus pedagang setiap harinya. Situasi ini tentu memicu tingginya beban kerja, khususnya bagi petugas yang bertugas di lapangan seperti pengawas, petugas penertiban, pencatat retribusi, hingga petugas kebersihan.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian oleh Sari, N. A., & Handayani (2020) yang membahas tentang beban kerja petugas pasar di Kabupaten Sleman, ditemukan bahwa sebanyak 68% karyawan pasar mengalami beban kerja tinggi berdasarkan uji *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). Karyawan melaporkan kelelahan fisik, stres karena jam kerja yang tidak teratur, serta tekanan dari masyarakat dan atasan. Hal ini

menunjukkan bahwa tingginya beban kerja di pasar tradisional merupakan masalah nyata yang dialami oleh sebagian besar pengelola pasar daerah.

Robbins, S. P., & Judge (2017), menjelaskan bahwa tekanan kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan gejala stres kronis, kecemasan, hingga *burnout*. Beban kerja yang terus-menerus tanpa jeda istirahat yang cukup dapat menyebabkan karyawan merasa tidak mampu, kehilangan rasa kontrol, bahkan menarik diri dari lingkungan kerja. Hal ini akan mengganggu stabilitas psikologis dan menurunkan kualitas pekerjaan karyawan. Keadaan ini sesuai dengan kondisi pasar tradisional yang padat dan dinamis, tekanan semacam ini dapat muncul setiap hari.

Hasibuan (2020), juga menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan individu juga mengakibatkan turunnya efektivitas kerja, meningkatnya ketidakhadiran (absensi), serta rendahnya pencapaian target kerja. Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang mendukung justru menciptakan sikap pasif dan resistensi terhadap perubahan. Karyawan bekerja hanya untuk menyelesaikan tugasnya serta bukan lagi untuk menghasilkan kinerja terbaiknya.

Menurut Shofura. A (2024), menyatakan bahwa meskipun jam kerja karyawan lapangan dikatakan fleksibel, justru kondisi ini menyebabkan kualitas pekerjaan menjadi kurang baik, sebab tidak normalnya waktu istirahat dan kegiatan lainnya. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang akan dialami karyawan menjadi sangat tinggi. Oleh sebab itu, sangat

diperlukan kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit dari kesulitan, yang dikenal dengan istilah resiliensi.

Menurut Reivich, K., & Shatté (2002), menyatakan resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk tetap kuat secara mental dan emosional dalam menghadapi tantangan, tekanan, dan kegagalan, serta bangkit kembali dari situasi sulit dengan pembelajaran dan pertumbuhan. Teori ini menekankan bahwa resiliensi terdiri dari keterampilan seperti *Emotional Regulation* (Regulasi Emosi), *Impulse Control* (Kontrol Diri), *Optimism* (Optimisme), *Causal Analysis* (Analisis Kausal), *Empathy* (Empati), *Self-Efficacy* (Efikasi Diri), dan *Reaching Out* (kemauan untuk bangkit dan bertumbuh). Pada penelitian ini, resiliensi menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan karyawan dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja yang penuh tantangan, khususnya pada karyawan yang bekerja dibidang operasional lapangan.

Astika & Saptoto (2016), resiliensi terbukti secara signifikan memengaruhi *work engagement* pada karyawan PT Komatsu Indonesia. Penelitian tersebut menemukan bahwa resiliensi menyumbang 12,9% dalam memprediksi keterikatan kerja, yang artinya karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih terlibat secara aktif, memiliki semangat kerja tinggi, dan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja. Resiliensi menjadi pelindung terhadap stres dan burnout, serta mendorong perilaku proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan organisasi.

Hal ini juga diperkuat oleh Ardi, A., & Suwartini (2024), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa resiliensi berperan sebagai pelindung psikologis dalam menghadapi tekanan kerja dan berbagai dinamika di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini juga menyoroti bahwa individu dengan tingkat resiliensi tinggi memiliki kemampuan untuk mengatur emosi, membangun hubungan sosial yang positif, serta bersikap optimis dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini sangat sesuai dengan lingkungan kerja pasar tradisional, di mana kerja yang tidak menentu, konflik pasar, serta tantangan operasional yang membutuhkan daya tahan psikologis tinggi agar tetap mampu berkinerja baik.

Dikutip pada Peraturan Pemerintah Kabupaten Banjar (2022), PERUMDA Pasar Bauntung Batuah merupakan perusahaan umum daerah yang mengelola pasar di Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. PERUMDA ini bertanggung jawab atas pengelolaan dan operasional pasar-pasar di wilayah tersebut, termasuk pasar-pasar yang beroperasi setiap hari dan pasar mingguan. PERUMDA Pasar Bauntung Batuah mengelola 16 pasar, dengan 4 diantaranya beroperasi setiap hari dan 12 lainnya adalah pasar mingguan. Perusahaan ini mengalami perubahan bentuk hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Umum Daerah, seperti yang diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Banjar Nomor 3 Tahun 2022. Selain itu, PERUMDA ini juga aktif dalam kegiatan sosial, seperti penyelenggaraan pasar murah untuk membantu masyarakat dalam menghadapi kenaikan harga kebutuhan pokok.

Beban kerja menjadi salah satu masalah yang ada di Perusahaan Umum Daerah ini. Analisis beban kerja yang dilaksanakan oleh bagian umum serta diikuti oleh peneliti pada karyawan PERUMDA Pasar Bauntung Batuah pada bulan April 2025, mendapatkan beberapa temuan yang signifikan hasil dari analisis ini, seperti jam kerja dan jobdesk. Salah satu bidang yang menghadapi beban pekerjaan yang tinggi, yaitu karyawan yang berada pada posisi pegawai lapangan yaitu, Ketentraman dan Ketertiban (TRANTIB).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Kabupaten Banjar (2022), Ketentraman dan Ketertiban atau yang biasa disebut TRANTIB merupakan salah satu bidang yang menjaga keamanan di lingkungan pasar. TRANTIB melaksanakan tugas keamanannya siang dan malam berdasarkan jadwal yang ditentukan oleh atasan. Bidang ini juga memiliki jam kerja yang lebih daripada bidang lain yang ada di perusahaan. Salah satu tugasnya ialah menjaga keamanan di pasar dengan berkeliling patroli, hal ini bertujuan agar tidak ada hal- hal yang tidak diinginkan terjadi seperti pencurian, konsleting listrik, dan lain- lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 23 April 2025 dengan pihak SDM, diketahui bahwa pegawai lapangan menjalankan tugas yang cukup berat karena langsung berkaitan dengan aktivitas fisik. Berbeda dengan pegawai kantor yang umumnya memiliki jam kerja tetap dari pukul 08.00 hingga 16.00, pegawai lapangan tidak terikat oleh jam kerja tertentu. Pegawai TRANTIB bisa saja bekerja

pada pagi hari, siang, atau malam hari berdasarkan jadwal dan instruksi dari atasannya.

Penelitian mengenai resiliensi karyawan telah banyak dilakukan dalam berbagai tempat, baik dalam perusahaan maupun organisasi, terutama di sektor swasta, pendidikan, dan kesehatan. Penelitian- penelitian sebelumnya terlihat lebih menyoroti peran resiliensi dalam meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta kemampuan mengatasi stres akibat beban kerja yang tinggi. Namun, terdapat beberapa aspek yang belum diteliti secara mendalam. Penelitian yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan, antara lain sebagian besar penelitian mengenai resiliensi karyawan masih didominasi oleh organisasi nasional atau perusahaan swasta besar.

Padahal permasalahan yang terjadi di BUMD seperti sektor pasar tradisional yang memiliki karakteristik managemen, budaya organisasi, dan tekanan kerja yang berbeda dari perusahaan lain, terutama PERUMDA Pasar Bauntung Batuah bersinggungan langsung dengan pelayanan publik dan dinamika pasar tradisional serta banyaknya penelitian mengenai resiliensi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan skala psikologis. Namun tidak mendalam menggali makna subjektif dan pengalaman langsung karyawan dalam menghadapi beban kerja tersebut. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti ini ingin mengisi kekosongan dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam, kontekstual, dan naratif mengenai resiliensi, khususnya pada Perusahaan Umum Daerah.

Inilah alasan peneliti memilih judul **"Resiliensi Karyawan TRANTIB Dalam Menghadapi Beban Kerja di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah menjadi:

1. Bagaimana beban kerja yang dialami oleh karyawan TRANTIB dalam proses terbentuknya kondisi psikologis saat bekerja di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar?
2. Bagaimana gambaran resiliensi karyawan TRANTIB dalam menghadapi beban kerja di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penetapan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian diharapkan mampu menjawab dari rumusan masalah yang telah di paparkan, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan beban kerja yang dialami oleh karyawan TRANTIB dalam proses terbentuknya kondisi psikologis saat bekerja di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.
2. Untuk mendeskripsikan gambaran resiliensi karyawan TRANTIB dalam menghadapi beban kerja di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam berbagai aspek, seperti:

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat teoritis pada penelitian ini ialah agar memberikan pengetahuan baru bagi akademisi mengenai resiliensi karyawan, terutama pada akademisi psikologi dengan peminatan Psikologi Industri dan Organisasi. Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini ialah:

   a. Dapat menjadi kajian akademisi sebagai sarana penelitian, terutama dalam penerapan resiliensi di perusahaan umum daerah.
   b. Dapat memahami definisi maupun makna dari resiliensi serta implementasinya di perusahaan umum daerah.
   c. Dapat memberikan keluasan bacaan dan informasi bagi kaum intelektual terutama mahasiswa/i Psikologi Islam mengenai resiliensi karyawan di perusahaan umum daerah.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Instansi Pemerintah Daerah, yaitu dapat menjadi masukan dalam mengembangkan SDM BUMD yang ada di daerah, terutama pada sektor pasar tradisional yang berupa penanaman kesehatan mental yang baik melalui seminar kesehatan mental maupun penyuluhan berkala.

b. Bagi Manajemen PERUMDA, yaitu mampu menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan mental kepada karyawan melalui pendekatan pengontrolan tugas kerja serta menyediakan pelayanan berupa konseling terhadap kesehatan mental karyawan.
c. Bagi Karyawan PERUMDA, yaitu mampu merealisasikan resiliensi dalam menjalani pekerjaan yang dihadapi dengan nyaman.
d. Bagi Peneliti Selanjutnya, adapun untuk hasil penelitian ini dapat menjadi studi pendahuluan, yaitu berupa data awal di perusahaan terhadap penelitian yang akan dilakukan nantinya.

E. Batasan Istilah

1. Resiliensi

Menurut Reivich, K., & Shatté (2002), resiliensi merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami tekanan serta tetap dapat bertahan dan berkembang meskipun dalam situasi yang sulit. Resiliensi bukan hanya kemampuan untuk bertahan, tetapi juga kemampuan untuk berkembang dan menjadi lebih kuat setelah mengalami kesulitan. Resiliensi melibatkan keterampilan berpikir yang sehat dan fleksibel dalam menghadapi tekanan.

Aspek- aspek yang dikemukakan oleh Reivich dan Shatté (2002) dibagi menjadi 7 aspek utama resiliensi, yaitu *Emotional Regulation* (Regulasi Emosi), *Impulse Control* (Kontrol Diri), *Optimism* (Optimisme), *Causal Analysis* (Analisis Kausal), *Empathy* (Empati),

Self-Efficacy (Efikasi Diri), dan *Reaching Out* (kemauan untuk bangkit dan bertumbuh).

Resiliensi yang dimaksud pada penelitian ini adalah kemampuan seorang karyawan dalam bertahan dan berkembang ketika menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaannya yang mengacu pada 7 aspek teori Reivich dan Shatté, yaitu *Emotional Regulation* (Regulasi Emosi), *Impulse Control* (Kontrol Diri), *Optimism* (Optimisme), *Causal Analysis* (Analisis Kausal), *Empathy* (Empati), *Self-Efficacy* (Efikasi Diri), dan *Reaching Out* (kemauan untuk bangkit dan bertumbuh), khususnya karyawan TRANTIB yang bekerja di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

2. Beban Kerja

Menurut Gawron (2008), beban kerja dipahami sebagai tingkat tuntutan yang dikenakan oleh tugas terhadap kapasitas individu, baik dari sisi fisik maupun mental, dalam kondisi tertentu. Gawron juga menekankan bahwa beban kerja bukan hanya soal jumlah pekerjaan, tetapi merupakan interaksi antara tuntutan tugas dan kemampuan individu.

Aspek- aspek yang dikemukakan oleh Gawron (2008) terbagi menjadi tiga, yaitu: 1) beban kerja fisik, yaitu beban kerja yang memerlukan energi fisik. 2) Beban Kerja Mental/Psikis, yaitu beban yang dialami melalui setiap aktivitas mental. 3) Beban Waktu, yaitu mencerminkan jumlah waktu yang digunakan.

Dalam penelitian ini, beban kerja merupakan kumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu, akan tetapi jumlah tugas yang dibebankan pada karyawan tidak seimbang dengan waktu dan keadaan karyawan yang mengacu pada teori Gawron dengan 3 aspek yang menjadi landasannya dari beban kerja, yaitu 1) beban kerja fisik, yaitu beban kerja yang memerlukan energi fisik. 2) Beban Kerja Mental/Psikis, yaitu beban yang dialami melalui setiap aktivitas mental. 3) Beban Waktu, yaitu mencerminkan jumlah waktu yang digunakan, khususnya karyawan TRANTIB yang bekerja di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

3. Karyawan

Menurut Hasibuan (2020), karyawan adalah individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menjalankan operasional organisasi, baik pada bidang administrasi maupun operasional lapangan.

Pada penelitian ini, yang dimaksud dengan karyawan adalah pegawai TRANTIB yang bekerja di lingkungan PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, khususnya karyawan yang bertugas pada bidang operasional lapangan. Karyawan tersebut menjalankan tugas yang berkaitan langsung dengan aktivitas pasar, seperti menjaga keamanan, ketenteraman, dan ketertiban lingkungan

pasar, melakukan pengawasan area pasar, patroli, penertiban, serta menangani berbagai permasalahan yang muncul di lapangan.

Dengan demikian, karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini secara khusus merupakan karyawan bidang Ketenteraman dan Ketertiban (TRANTIB) di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang menghadapi tuntutan pekerjaan fisik, psikis, dan waktu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aminah & Santi (2020) berjudul "Resiliensi terhadap Tekanan Pekerjaan pada Staf Lapangan Perusahaan Konstruksi di Surabaya", yang dipublikasikan dalam *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan bentuk dan dinamika resiliensi pada karyawan lapangan yang bekerja di bawah tekanan tinggi di lingkungan proyek konstruksi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, peneliti melibatkan beberapa subjek seperti pelaksana proyek, operator, survesor, dan mandor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek resiliensi yang menonjol meliputi kemampuan regulasi emosi, empati, dan berpikir sebab-akibat, namun kontrol impuls dan efikasi diri masih tergolong rendah.

   Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu fokus pada resiliensi karyawan lapangan dalam menghadapi tekanan kerja, namun berbeda dari sisi konteks, yaitu

penelitian terdahulu ini pada sektor konstruksi, sementara penelitian terbaru berada pada sektor pelayanan publik pasar tradisional yang menuntut kemampuan adaptasi sosial yang lebih tinggi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rizka & Herdiana (2024) berjudul "*Literature Review* : Resiliensi dan Stress Kerja Pada Karyawan". Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran resiliensi dalam mengurangi efek stres kerja. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara tingkat resiliensi seseorang dengan besarnya dampak stres kerja yang dialami. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah dan lebih mampu menghadapi tekanan yang berasal dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, tinjauan ini menyimpulkan bahwa resiliensi menjadi faktor penting dalam meredakan dampak stres kerja.

   Persamaan pada penelitian ini adalah pada pendekatan kualitatif dan variabel resiliensi pada karyawan, sementara perbedaannya pada teknik pengambilan data, dan variabel lain, yaitu stres kerja dan beban kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tampombebu & Wijono (2022) dengan judul "Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada karyawan di PT.X yang bekerja selama pandemi Covid-19. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai supervisor di PT.X dengan total populasi sebanyak 37 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

pendekatan kuantitatif, dengan teknik sampling *non-probabilitas*, yaitu teknik saturated sampling dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 37 partisipan. Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi r = -0,380 dengan nilai signifikansi = 0,010 (p < 0,05), yang menunjukkan hasil negatif signifikan, artinya terdapat korelasi negatif yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja. Semakin tinggi tingkat resiliensi, maka semakin rendah tingkat stres kerja, dan sebaliknya.

Persamaan pada penelitian ini adalah variabel resiliensi terhadap subjek karyawan, perbedaannya terletak pada metode penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dengan skala psikologi sementara penelitian terbarukan menggunakan metode kualitatif dengan pengambilan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhikma (2024) yang berjudul "Kontribusi Persepsi *Work Overload* terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar" yang dipublikasikan melalui IDR UIN Antasari Banjarmasin Program Studi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat persepsi *work overload*, tingkat *work engagement*, serta kontribusi antara keduanya pada pegawai PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability* sampling menggunakan *purposive sampling*. Subjek penelitian berjumlah 61 orang dari total 85

pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tingkat persepsi *work overload* berada pada kategori sedang (68,9%), (2) tingkat *work engagement* tergolong tinggi (50,8%), dan (3) terdapat kontribusi signifikan antara persepsi *work overload* terhadap *work engagement* dengan nilai R^2 sebesar 59,8%. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, justru semakin tinggi pula keterlibatan pegawai dalam pekerjaan.

Persamaan antara penelitian sebelumnya ini dengan penelitian terbarukan ini terletak pada fokus terhadap beban kerja pegawai di lingkungan PERUMDA Pasar Bauntung Batuah. Keduanya sama-sama menyoroti aspek psikologis dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, perbedaannya adalah peneliti sebelumnya memfokuskan pada hubungan antara persepsi *overload* dan *work engagement* melalui pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini fokus pada resiliensi, yaitu kemampuan bertahan dan bangkit dari tekanan, dengan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman subjektif pegawai dalam menghadapi beban kerja yang tinggi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Mainumah.S (2025) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderator"**.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta

menganalisis apakah *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) memoderasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan honorer PERUMDA Pasar Bauntung Batuah, yang jumlahnya sebanyak 73 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan memperkuat hubungan tersebut. Artinya, semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerjanya, apalagi jika ditunjang oleh perasaan bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan terhadap karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan finansial menjadi variabel penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen pegawai.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terbarukan terletak pada lokasi penelitian yang sama, yaitu di lingkungan kerja PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Keduanya juga berfokus pada psikologi karyawan, dan sama-sama bertujuan untuk memahami kondisi internal individu dalam menghadapi tekanan atau dinamika kerja. Namun, terdapat perbedaan utama dalam fokus variabel dan pendekatan penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan membahas kepuasan kerja sebagai output dari kompensasi dan dukungan

organisasi, sedangkan penelitian terbarukan menggunakan pendekatan kualitatif dan menyoroti kemampuan resiliensi karyawan dalam menghadapi beban kerja, khususnya dari sisi ketahanan psikologis.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan peneliti saat merancang dan menyusun penelitian, maka peneliti membuat serta menetapkan sistematika penulisan yang mencakup sebagai berikut:

1. BAB I : berupa pendahuluan yang mana berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan istilah, penelitian terdahulu serta sistematika penulisan.
2. BAB II : terdapat kajian teori yang menjelaskan aspek- aspek terkait resiliensi karyawan dalam menghadapi beban kerja. Dalam bab ini juga memberikan penjelasan tentang definisi, aspek- aspek, faktor-faktor, serta definisi berdasarkan perspektif Islam.
3. BAB III : memuat jenis penelitian yang diaplikasikan, lokasi pelaksanaan penelitian, serta deskripsi subjek dan objek penelitian. Selain itu, bab ini menjabarkan informasi tentang data dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data yang diterapkan untuk mengumpulkan dan memproses data, serta metode analisis data.
4. BAB IV : berisikan hasil penelitian dan pembahasan penelitian, yang mencakup uraian mengenai temuan yang diperoleh dari penelitian. Bagian ini juga menguraikan hasil- hasil temuan selama penelitian dilaksanakan, diikuti dengan analisis dan interpretasi hasil tersebut.

5. BAB V : merupakan bab terakhir berupa kesimpulan dan saran, baik itu saran untuk penelitian, peneliti, maupun subjek penelitian.