

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL,
RELIGIUSITAS DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP RESILIENSI
KARYAWAN DI BMT BERINGHARJO YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

OLEH:

Keisa Putri Fahriyanti
NIM.22108020126

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
19910919 201503 2 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-861/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2026

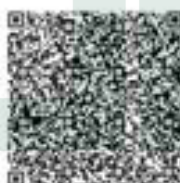
Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, RELIGIUSITAS DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP RESILIENSI KARYAWAN DI BMT BERINGHARJO YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KEISA PUTRI FAHRIYANTI
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020126
Telah diujikan pada : Rabu, 17 Juni 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 6a5f1fa7c1b



Penguji I

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH,
S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 6a4d23b00693



Penguji II

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6a603c7b7b2f



Yogyakarta, 17 Juni 2026

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6a603af10bc6

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi oleh Keisa Putri Fahriyanti

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini :

Nama : Keisa Putri Fahriyanti

NIM : 22108020126

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Religiusitas dan Pengembangan diri Terhadap Resiliensi Karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijag Yogyakarta, Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima Kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 09 Juni 2026
Pembimbing



Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I
NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Keisa Putri Fahriyanti

NIM : 22108020126

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Religiusitas, dan Pengembangan Diri Terhadap Resiliensi di BMT Beringharjo Yogyakarta”** Adalah benar-benar merupakan karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 09 Juni 2026



Keisa Putri Fahriyanti
22108020126

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan

Nama : Keisa Putri Fahriyanti

NIM : 22108020126

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Jenis Karya : Skripsi

Kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Religiusitas dan Pengembangan Diri Terhadap Resiliensi Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalt Non-Eksklusif, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, berhak menyimpah, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai hak pemilih cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Yogyakarta, 25 Mei 2026
Penulis



Keisa Putri Fahriyanti
22108020126

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah:5-6)

“ Kita boleh patah, kita boleh jatuh, kita boleh hancur, kita boleh terluka, tapi
tidak boleh putus asa. Cuma satu saja, jangan menyerah”

(Ust Hanan Attaki)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	zāl	z	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	zāi	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
هـ	hā'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتّعدة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عَدّة	ditulis	'iddah

C. *Tā' Marbutāh* pada Akhir Kalimat

a. Ditulis dengan *h* jika dibaca *Sukun*

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliā'</i>
---------------	---------	--------------------------

- c. Bila *Tā'marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

زكاة الفطرة	ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'marbutāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

-----	fathah	ditulis	a
-----	kasrah	ditulis	i
-----	ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	kasrah	ditulis	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathah + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2	fathah + yā'mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	<i>tans ā</i>
3	kasrah + yā'mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	<i>karim</i>
4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	fathah + yā'mati	ditulis	
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2	fathah + wāwu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْنُ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Religiusitas dan Pengembangan Diri Terhadap Resiliensi Karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta” dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, semata-mata karena keterbatasan penulis. Selain itu penyusunan ini tak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I, Selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus dosen pembimbing akademik, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan, bimbingan, dan seluruh arahan yang diberikan kepada penulis dari mulai menjadi mahasiswa baru hingga proses skripsi ini selesai. Terima kasih sudah membimbing penulis hingga terselesaikannya skripsi ini, terima kasih atas waktu dan tenaga yang telah diluangkan. Semoga ibu dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Tristimewa kepada mama dan bapak tercinta, Ibu Dwi Sri Ulfah dan Bapak Irianto Yuswaji. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, dukungan, serta perjuangan yang tiada henti dalam mendidik dan membesarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas setiap nasihat, semangat, dan ketulusan yang selalu diberikan dalam setiap langkah kehidupan penulis. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bentuk kecil dari rasa bangga dan terima kasih penulis kepada mama dan bapak yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam hidup penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan umur yang panjang.
8. Ibu Afriana ulmi dan Bapak Ismail, orang tua yang membesarkan, merawat penulis selama kurang lebih dua belas tahun lamanya. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis, terima kasih telah merawat, membesarkan, mendidik, serta memberikan

kasih sayang yang begitu besar. Terima kasih atas segala doa, perhatian, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis dalam setiap proses kehidupan. Segala kebaikan yang diberikan merupakan anugerah yang tidak akan pernah dapat terbalaskan. Kehadiran, cinta, dan ketulusan yang telah dicurahkan akan selalu memiliki tempat yang istimewa di hati penulis. Skripsi ini merupakan salah satu wujud dari perjuangan yang tidak lepas dari dukungan dan ketulusan yang telah diberikan Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan dan umur yang panjang.

9. Untuk Kak Abi, Mas Keda, Adek Riski, Kak Ica, Asyha, selaku saudara tercinta, terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, memberikan semangat, dukungan, perhatian, serta bantuan selama penulis menjalani masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.

10. Untuk sahabat penulis Azel, Suci, Ratna, Mashita, Attiq, yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan hingga proses skripsi dan berjuang bersama-sama dari proses mencari objek penelitian sampai penulisan skripsi ini selesai. Terima kasih selalu setia menemani, menjadi tempat berbagi cerita, sehingga kehadirannya menjadi dukungan bagi penulis. Semoga persahabatan ini tidak pernah putus dan dimudahkan setiap langkahnya, diberi kesehatan, bahagia dunia dan akhirat.

11. Nadira, Sarah, Lucy, selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan, motivasi, tempat berbagi cerita dan keluh kesah walaupun terpisah jarak dan waktu tetapi selalu ada disaat penulis membutuhkan teman untuk cerita dan berkeluh kesah. Semoga persahabatan ini selalu terjalin, takkan pernah putus dan selalu

dimudahkan setiap langkahnya, diberi kesehatan, kebahagiaan dunia dan akhirat.

12. Erma dan Reva, terima kasih telah meluangkan waktunya untuk bermain bersama, saling berbagi cerita, saling menguatkan, saling mendukung dan memberikan motivasi. Semoga pertemanan ini takkan pernah putus dan selalu dimudahkan setiap langkahnya, diberi kesehatan, kebahagiaan dunia dan akhirat.

13. Untuk teman penulis yang sudah seperti saudara bagi penulis, Mba eta, Mba mei, Nawa, Fatim, Tifa, Arya. Penulis mengucapkan terima kasih banyak selalu meluangkan waktu untuk bermain, berbagi cerita dan saling mendukung di saat penulis membutuhkan waktu untuk melepaskan lelah. Semoga pertemanan ini takkan pernah putus sampai kita tua nanti.

14. Pihak BMT Beringharjo Yogyakarta yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi.

Kepada seluruh orang yang hadir di hidup penulis, Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dan memudahkan setiap langkah di hidup mereka. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan tidak sempurna secara keseluruhan. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua orang.

Yogyakarta, 18 Mei 2026

Penulis



Keisa Putri Fahriyanti

22108020126

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
B. Kajian Pustaka	27
C. Pengembangan Hipotesis	32
D. Kerangka Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Desain Penelitian	38
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Hipotesis Penelitian	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
B. Profil Responden	49
C. Uji Instrumen Data	53
D. Uji Asumsi Klasik	57
F. Hasil Uji Hipotesis	63
G. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Keterbatasan Penelitian	83
C. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Indikator Variabel	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	50
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Resiliensi Karyawan.....	54
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas	55
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Diri	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Realibilitas.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	94
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	100
Lampiran 5 CURRICULUM VITAE (CV)	101



ABSTRAK

Resiliensi karyawan adalah kemampuan penting yang diperlukan untuk menghadapi berbagai tantangan dan tekanan dalam lingkungan kerja. Tingkat resiliensi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, religiusitas dan pengembangan diri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keempat faktor tersebut terhadap resiliensi karyawan pada BMT Beringharjo Yogyakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling dan melibatkan 40 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil menunjukkan lingkungan kerja dan pengembangan diri berpengaruh positif signifikan sedangkan dukungan sosial dan religiusitas tidak berpengaruh signifikan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Religiusitas, Pengembangan Diri, Resiliensi Karyawan

ABSTRACT

Employee resilience is a crucial skill needed to face various challenges and pressures in the workplace. The level of employee resilience can be influenced by various factors, such as the work environment, social support, religiosity, and self-development. Therefore, this study aims to analyze these four factors on employee resilience at BMT Beringharjo Yogyakarta. A quantitative approach with purposive sampling technique was used, involving 40 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that the work environment and self-development have a significant positive effect, while social support and religiosity have no significant effect.

Keywords: *Work Environment, Social Support, Religiosity, Self-Development, Employee Resilience*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Resiliensi merupakan salah satu aspek penting yang perlu dimiliki oleh karyawan Baitul Maal wat Tamwil dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika pekerjaan. Sebagai lembaga keuangan mikro syariah, BMT dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada anggota dan masyarakat di tengah persaingan industri keuangan yang semakin ketat, perubahan kondisi ekonomi, serta berbagai risiko operasional yang dapat memengaruhi kinerja organisasi.

Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi, mengelola tekanan kerja, serta mempertahankan kinerja secara optimal meskipun menghadapi berbagai hambatan dan kesulitan. Dengan demikian, penguatan resiliensi karyawan menjadi salah satu upaya strategis yang perlu diperhatikan oleh BMT untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing organisasi.

Perkembangan sektor lembaga keuangan mikro di Indonesia telah menjadi fokus penting kebijakan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai upaya mendukung inklusi keuangan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat berpenghasilan rendah. Mengacu pada data 253 lembaga keuangan mikro di Indonesia, terdiri dari 174 lembaga Konvensional dan 79 lembaga Syariah, dengan total aset mencapai sekitar Rp1,64 triliun yang menunjukkan pertumbuhan positif dibandingkan tahun sebelumnya.

OJK juga telah meluncurkan *Roadmap* pengembangan dan penguatan Lembaga Keuangan Mikro 2024-2028 untuk meningkatkan peran lembaga tersebut

dalam pemerataan ekonomi dan meningkatkan kemampuan untuk mendapatkan pembiayaan mikro. Namun di tengah perkembangan ini, OJK menemukan bahwa masih ada tantangan struktural yang menghambat operasi industri mikro, terutama dalam hal tata kelola dan kemampuan sumber daya manusia.

Sebagai lembaga keuangan mikro syariah, BMT Beringharjo memiliki peran penting dalam memberikan layanan keuangan kepada masyarakat, khususnya pelaku usaha mikro dan kecil. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan BMT tidak hanya bertanggung jawab memberikan pelayanan kepada anggota, tetapi juga melakukan kegiatan pemasaran, survey pembiayaan, monitoring pembiayaan, serta menjaga hubungan baik dengan anggota (Kusti, 2020).

Banyaknya nasabah yang di layani tidak selalu menunjukkan rendahnya tuntutan kerja, melainkan dapat meningkatkan kompleksitas pekerjaan yang harus di tangani oleh karyawan (Solekha *et al.*, 2021) . Seperti melayani transaksi harian, memproses pengajuan pembiayaan, melakukan monitoring pembiayaan, menagih angsuran jatuh tempo, menangani keluhan nasabah hingga menjaga hubungan baik dengan nasabah. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan, menjaga kualitas pelayanan, serta tetap menunjukkan kinerja yang optimal.

Menurut Reivich dan Shatte (2002) kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan bangkit dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dikenal sebagai resiliensi. Resiliensi menjadi penting bagi karyawan BMT karena dapat membantu mereka menghadapi tekanan kerja, perubahan kondisi organisasi, maupun berbagai permasalahan yang muncul dalam aktivitas operasional sehari-

hari.

Dalam ilmu psikologi, yang di sampaikan juga dalam penelitian Dewi (2024) resiliensi adalah kemampuan untuk beradaptasi dan tetap berfungsi secara optimal ketika menghadapi tantangan, perubahan, atau tekanan, bukan hanya ketika mengalami krisis. Artinya, organisasi yang sehat pun tetap membutuhkan karyawan yang resilien karena tantangan kerja selalu ada, seperti perubahan kebijakan, perubahan regulasi, konflik antar rekan kerja hingga tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat.

Hal ini didukung oleh penelitian Trisia *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa individu dengan resiliensi yang baik lebih mampu mengelola tekanan dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan resiliensi yang kuat pada diri karyawan agar mampu bertahan, beradaptasi, serta bangkit dari tekanan dan kesulitan yang dihadapi.

Dalam konteks organisasi, resiliensi memiliki peran yang signifikan dalam menjaga produktivitas, kesejahteraan psikologis, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Luthans, 2002). Menurut Lestari & Mariyati (2016) resiliensi merujuk pada kapasitas individu untuk menghadapi serta mengatasi keterpurukan sehingga mampu kembali berfungsi secara optimal. Proses tersebut memungkinkan individu memperoleh kekuatan yang lebih besar dibandingkan kondisi sebelumnya. Sholichah *et al.*, (2018) menyatakan bahwa resiliensi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi resiliensi seperti faktor internal yaitu religiusitas dan pengembangan diri (Nasrudin & Jaenudin, 2021). Sementara itu,

faktor eksternal yang mempengaruhi resiliensi meliputi lingkungan kerja serta dukungan sosial dari orang-orang sekitar individu (Setiawan Aris, 2015). Sejalan dengan hal tersebut, (Maulana et al., 2024) menjelaskan bahwa resiliensi dapat diperkuat melalui program atau kegiatan pengembangan diri, yaitu serangkaian upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas psikologis dan kompetensi personal karyawan, seperti pelatihan pengelolaan stres hingga peningkatan kesadaran diri dalam menghadapi tekanan kerja.

Dengan adanya pengembangan diri yang berkelanjutan, karyawan memiliki sumber daya internal yang lebih kuat untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Hasil penelitian oleh Trisia *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa tingginya tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan berkontribusi terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan kerja sekaligus menjaga produktivitas kerja. Menurut teori yang dikemukakan oleh Reivich dan Shatte (2002) resiliensi merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi secara efektif terhadap tekanan dan kesulitan yang di hadapi.

Selain itu, penelitan ini juga menggunakan teori pengelolaan Sumber Daya dari (Hobfoll et al., 2018) yang menekankan bahwa resiliensi merupakan hasil dari upaya individu dalam memperoleh, mempertahankan, dan meningkatkan sumber daya pribadi maupun sosial ketika menghadapi tekanan. Sumber daya tersebut berfungsi sebagai pelindung psikologis yang membantu individu bertahan dan beradaptasi dalam situasi penuh tuntutan.

Berdasarkan uraian tersebut, dukungan sosial dan lingkungan kerja diposisikan sebagai sumber daya eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar

individu. Selain itu, resiliensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor internal yang melekat pada diri individu. Salah satu faktor internal tersebut adalah pengembangan diri yang berkontribusi dalam memperkuat kemampuan psikologis serta menumbuhkan rasa percaya diri karyawan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Upaya pengembangan diri yang dilakukan karyawan melalui peningkatan keterampilan dan kompetensi berkontribusi terhadap terbentuknya kemampuan adaptasi yang lebih optimal. Dengan kemampuan tersebut, karyawan dapat merespons berbagai tuntutan dan tekanan kerja secara positif. Hasil penelitian Suratno & Wulandari (2025) mendukung pernyataan tersebut dengan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pengembangan diri dan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

BMT Beringharjo juga menunjukkan komitmennya dalam mendukung pengembangan diri karyawan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan didik dasar bagi karyawan baru, program didik lanjut sebagai sarana penyegaran dan peningkatan kompetensi, serta pembinaan untuk memperkuat pemahaman terhadap nilai-nilai perusahaan dan prinsip-prinsip syariah. Upaya tersebut sejalan dengan visi BMT Beringharjo yang menekankan penguatan kapasitas sumber daya manusia dan tata kelola organisasi yang profesional.

Meskipun BMT Beringharjo telah melaksanakan berbagai program pengembangan sumber daya manusia, penting untuk mengetahui apakah upaya

tersebut benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan resiliensi karyawan. Oleh karena itu, pengembangan diri menjadi salah satu variabel yang dikaji dalam penelitian ini.

Selain itu, religiusitas juga menjadi faktor internal yang berkontribusi terhadap resiliensi karyawan. Religiusitas membantu individu dalam memaknai tekanan kerja secara positif serta mengendalikan emosi negatif melalui nilai-nilai keimanan dan spiritualitas. Penelitian (Lucia, 2017) menemukan adanya keterkaitan positif antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan. Semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki individu, semakin besar pula kemampuannya dalam beradaptasi terhadap situasi yang menantang, mengelola stress secara efektif, serta menghadapi tekanan pekerjaan dengan optimisme dan ketenangan batin.

Dalam penelitian Fahmi *et al.*, (2025) terciptanya lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan resiliensi karyawan. Suasana kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman, disertai interaksi sosial yang harmonis antarpegawai, mampu mendukung karyawan dalam mengelola stres kerja sekaligus menjaga keseimbangan emosional ketika menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Dalam konteks BMT, karyawan tidak hanya menghadapi target pembiayaan dan risiko pembiayaan bermasalah, tetapi juga tuntutan pelayanan kepada anggota serta keterbatasan sumber daya organisasi yang tersedia.

Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja dan tekanan psikologis apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang suportif. Fenomena tersebut

menjadi semakin relevan ketika dilihat dari beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan resiliensi karyawan. Penelitian oleh Nouriza (2025) menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi berperan signifikan dalam memprediksi resiliensi karyawan, dimana karyawan yang menilai lingkungan tempat kerjanya lebih mendukung cenderung memiliki ketahanan psikologis yang lebih tinggi.

Menurut Febrianti *et al.*, (2025), resiliensi berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengelola stres kerja secara efektif. Karyawan yang memiliki tingkat ketahanan yang baik umumnya lebih mudah beradaptasi terhadap berbagai tekanan dan tuntutan yang muncul di lingkungan kerja. Selain itu, laporan dari OJK (2025) menyatakan bahwa penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi aspek strategis dalam pengembangan Lembaga Keuangan Mikro, mengingat perubahan dan perkembangan industri yang berlangsung secara dinamis memerlukan respons adaptif dari setiap karyawan.

Dalam situasi ini, lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan mendukung menjadi faktor strategis untuk membantu karyawan mempertahankan ketahanan diri, sehingga mampu tetap produktif dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Di samping itu, dukungan sosial yang berasal dari lingkungan sekitar merupakan faktor eksternal yang turut memengaruhi terbentuknya resiliensi individu di tempat kerja.

Setiawan Aris (2015) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan kondisi psikologis berupa rasa nyaman yang muncul karena individu memperoleh

perhatian, penghargaan, serta bantuan dari lingkungan sosialnya. Dukungan tersebut dapat diberikan oleh berbagai pihak, seperti teman, pasangan, atasan, rekan kerja, maupun keluarga (Agus et al., 2025). Keberadaan dukungan sosial menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan ketahanan karyawan dalam menghadapi beragam tekanan dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja.

Menurut temuan Iswanto & Agustina (2016), adanya dukungan yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam mempertahankan ketahanan diri, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat produktivitas kerja. Sejalan dengan hal tersebut Haryadi & Mahmudi (2020) menemukan religiusitas menjadi faktor paling menonjol dalam membentuk kemampuan seseorang untuk tetap tangguh dan mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam kehidupannya.

Dengan beribadah dan berdoa kepada tuhan, perasaan seseorang menjadi lebih tenang, dan kemudian muncul keyakinan untuk menghadapi tantangan hidup. Mereka juga dapat menjadi lebih pasrah dan bergantung pada tuhan. Berpikir Positif dan optimis muncul dari hal ini. Dan inilah yang menyebabkan mereka memiliki pandangan yang positif. Selain itu Nasrudin & Jaenudin (2021) menyatakan bahwa elemen agama sebagai *coping* memiliki pengaruh terbesar terhadap kemampuan seseorang untuk mencapai resiliensi.

Tingkat religiusitas yang tinggi memungkinkan seseorang memiliki regulasi emosi yang lebih baik saat berhadapan dengan berbagai tantangan kehidupan, sehingga permasalahan yang muncul dapat dimaknai secara lebih positif. Sejalan dengan hal tersebut, Ruswahyuningsih & Afiatin (2015)

menemukan bahwa religiusitas memberikan pengaruh yang signifikan dalam menghadapi situasi yang menekandan penuh kesulitan. Melalui religiusitas, individu dapat mengembangkan sikap penerimaan yang lebih baik, meminimalkan kesedihan dan stres psikologis, serta membentuk interpretasi yang lebih positif terhadap berbagai pengalaman hidup yang dijalani.

Pengembangan diri didefinisikan sebagai upaya sadar dan terstruktur yang dilakukan individu untuk memperluas kemampuan, memperkaya pengetahuan, serta mengembangkan sikap positif guna mencapai pertumbuhan pribadi dan profesional yang berkelanjutan (Andini, 2025). Diketahui pada penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja, dukungan sosial, religiusitas dan pengembangan diri terhadap resiliensi karyawan (Agus *et al.*, 2025; Faried & Mas, 2024; Lubis, Firman, 2024; Tanuwidjaja *et al.*, 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi resiliensi karyawan, sebagian besar studi tersebut dilakukan pada organisasi atau lembaga yang bersifat konvensional. Sementara itu, penelitian yang menginvestigasi keterkaitan antara variabel independen dengan resiliensi karyawan pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) masih belum banyak ditemukan. Oleh karena itu, fenomena ini menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam. Berdasarkan pemaparan mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap resiliensi individu, penelitian ini menetapkan lingkungan kerja, dukungan sosial, religiusitas, dan pengembangan diri sebagai variabel independen yang berpotensi memengaruhi resiliensi karyawan.

Resiliensi karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini

menjadi aspek yang penting untuk dikaji, terutama pada konteks lembaga keuangan mikro syariah yang berupaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karyawannya. Kondisi tersebut mendorong dilakukannya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, dukungan sosial, religiusitas dan pengembangan diri terhadap kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi yang terjadi secara dinamis.

Karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi perlu memiliki tingkat resiliensi yang memadai agar mampu menghadapi berbagai kesulitan dan perubahan yang terjadi selama proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menguji sejauh mana variabel independen terhadap resiliensi karyawan sebagai variabel dependen. Temuan penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian akademik serta menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini akan berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, RELIGIUSITAS, DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP RESILIENSI”**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan pokok yang diangkat dalam penelitian ini, akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap resiliensi pada karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?
2. Apakah dukungan sosial dapat berpengaruh positif terhadap resiliensi pada karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?
3. Apakah religiusitas dapat berpengaruh positif terhadap resiliensi pada karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?
4. Apakah pengembangan diri dapat berpengaruh positif terhadap resiliensi pada karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap resiliensi karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap resiliensi karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap resiliensi karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri terhadap resiliensi karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, peneliti memperoleh pengalaman langsung dalam melakukan riset empiris yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, serta memperdalam kemampuan analisis terhadap hubungan antara lingkungan kerja, dukungan sosial, religiusitas, dan pengembangan diri. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengembangkan wawasan kritis dan ilmiah dalam menghadapi permasalahan sumber daya manusia di era kerja modern.
2. Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang membahas tema serupa, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja di sektor Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akademik mengenai konsep resiliensi karyawan dari perspektif nilai-nilai religius dan lingkungan kerja.
3. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya membangun resiliensi di kalangan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen BMT Beringharjo Yogyakarta maupun lembaga lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta mendorong program pengembangan diri karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, dukungan sosial, religiusitas dan pengembangan diri terhadap resiliensi karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap resiliensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kenyamanan psikologis yang dirasakan karyawan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tekanan dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan diduga lebih mengandalkan pengalaman kerja, kemampuan pribadi, maupun sumber daya lain dalam membangun resiliensi dibandingkan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan.

Selanjutnya, dukungan sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa emosional, informasi, penghargaan, serta bantuan nyata dari atasan maupun rekan kerja menjadi sumber daya yang penting dalam membantu karyawan menghadapi berbagai tekanan pekerjaan. Dukungan sosial memberikan rasa aman, meningkatkan kepercayaan diri, serta membantu karyawan menemukan solusi ketika menghadapi kesulitan, sehingga mampu meningkatkan resiliensi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap resiliensi karyawan. Meskipun religiusitas yang meliputi keyakinan, praktik ibadah, penghayatan, dan pengetahuan agama dapat memberikan ketenangan batin serta menjadi faktor yang membedakan tingkat

resiliensi antar karyawan. Dalam konteks pekerjaan di BMT Beringharjo Yogyakarta karyawan cenderung lebih membutuhkan sumber daya yang secara langsung mendukung penyelesaian tuntutan pekerjaan dibandingkan hanya mengandalkan sumber daya spiritual.

Yang terakhir, pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan diri mampu membantu karyawan menghadapi perubahan serta berbagai tantangan pekerjaan. Pengembangan diri juga meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan adaptasi sehingga karyawan menjadi lebih siap menghadapi tekanan kerja dan mampu mempertahankan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang secara langsung membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, yaitu dukungan sosial dan pengembangan diri. Dalam kondisi tersebut, dukungan dari rekan kerja dan atasan serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi menjadi sumber daya yang lebih dibutuhkan dalam membangun resiliensi dibandingkan lingkungan kerja maupun religiusitas.

Hal tersebut sejalan dengan Teori Conservation of Resources (COR) yang menyatakan bahwa individu akan lebih mampu menghadapi tekanan apabila memiliki sumber daya yang memadai untuk mempertahankan dan mengembangkan dirinya. Dengan demikian, upaya organisasi dalam memperkuat hubungan sosial antarpegawai dan menyediakan program pengembangan kompetensi menjadi

strategi yang penting untuk meningkatkan resiliensi karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada BMT Beringharjo yang ada di Yogyakarta dengan memilih lima kantor cabang untuk dijadikan objek penelitian. Hal ini dikarenakan ada beberapa tantangan dalam pelaksanaan penelitian yaitu:

1. Proses penyebaran kuisioner mengalami hambatan dan waktu yang relatif lama yaitu dari tanggal 09 Februari hingga 28 April 2026. Sehingga peneliti harus mengoptimalkan penyebaran secara online dan penyebaran secara offline menggunakan angket untuk menyesuaikan target penyelesaian penelitian
2. Penelitian ini mengalami kesulitan pada proses perizinan penyebaran kuisioner secara offline, sehingga peneliti harus mengoptimalkan data secara online dan menghubungi pihak BMT Beringharjo Yogyakarta untuk menyesuaikan jumlah target penelitian.
3. Faktor internal dan eksternal lainnya perlu dikaji dengan jumlah sampel yang lebih luas, sehingga hasil yang didapatkan dapat lebih baik, peneliti menyadari hasil yang didapat berhubungan dengan banyak sampel yang dipilih.

C. Saran

1. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan program pengembangan diri karyawan melalui pelatihan, seminar, maupun pengembangan kompetensi lainnya karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap resiliensi karyawan
2. Perlu perluasan populasi dan sampel pada penelitian selanjutnya karena mempengaruhi hasil penelitian. Sehingga eksplorasi tidak hanya di variabel

tetapi juga di objek penelitian yang beragam.

3. Ekspolari variabel baru untuk penelitian selanjutnya perlu dilakukan untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi resiliensi karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan praktisi Lembaga Keuangan Mikro Syariah.



DAFTAR PUSTAKA

- Adila, D. R., & Kurniawan, A. (2020). Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental Proses Kematangan Emosi pada Individu Dewasa Awal yang Dibesarkan dengan Pola Asuh Orang Tua Permisif. *Psikologi Dan Kesehatan Mental*. 21-34
- Aditya Dwi Pradana, Yahnes Ignash Prayoga, Rini Sugiarti, F. S. (2024). strategi mengurangi kecemasan dalam tekanan pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan masalah dengan kecerdasan emosi pada karyawan. *09*, 816–829.
- Agus, A., Mulyono, T., Munir, M., & Ambarwati, D. (2025). Pengaruh Resiliensi , Dukungan Sosial , dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan pada CV Duta Jaya Tehnic. 2(September).
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
- Andini, N. (2025). pengembangan diri sebagai pilar kesuksesan profesional perspektif etika dan soft skill. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 2(3), 191–198.
- Anggraini, W. (2015). Resiliensi Istri Terhadap Perubahan Kondisi Suami Menjadi Penyandang Disabilitas Fisik. *4*(1), 0–8.
- Annisa, S., & Suprpto, P. (2020). Cognicia Pengaruh Religiusitas terhadap Resiliensi pada Santri Pondok Pesantren Cognicia. *8*(1), 69–78.
- Aulia, R. (2023). Populasi dan Sampel. 37–49.
- Aziz Rizki M, N. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *5*(01).
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2020). Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020. 61–69.
- Bella Suci Novitri, Mustofa Kamil, J. R. (2020). pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 288–296.
- Carolina, T. F. (2024). Pengaruh Spiritualitas, Religiusitas, Dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Tarbiyatul Mukmin Pabelan.
- Charney, D., & Southwick, S. (2007). *Social Support and Resilience to Stress* : 35–40.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). *Research Article development of a new resilience scale* : 82(September 2002), 76–82
- Damayanti, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Alpukat Rejeki Sukses (*Avocado Lovers*). 2(2015), 62–70.
- Diana, N., Mahudin, M., Dzulkifli, M. A., Diana, N., Mahudin, M., Noor, N. M., Dzulkifli, M. A., & Shari, N. (2016). *Makara Human Behavior Studies in Asia Religiosity among Muslims : A Scale Development and Validation Study* 20(2),
- Dita Rama Dhanika Chaeruman, Fahira Izza Nabila, Jeineva Choli, L. P. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Dan *Self Esteem* Dengan *Subjective Well Being* Pada Mahasiswa Universitas Islam “ 45 ” Bekasi dari dukungan sosial

- keluarga . Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 194–205.
- Edward P. Sarafino, T. w . S. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions*.
- Fadilah, M. A., & Firdaus, V. (2024). *The Relationship Between Workload , Locus of Control , and Self Efficacy with Performance : A Study on Employees at PT Petrokopindo Cipta Selaras Factory*. 5(1), 10–18.
- Fahmi, A., Islam, U., & Yusuf, S. (2025). Jurnal Pertumbuhan dan Dinamika Ekonomi *adaptive leadership* dan resiliensi karyawan dalam Jurnal Pertumbuhan dan Dinamika Ekonomi. 9(2), 1–12.
- Faried, M. Y., & Mas, N. (2024). pengaruh resiliensi dan komitmen terhadap kinerja yang dimediasi keterikatan karyawan (Studi pada Karyawan Tidak Tetap CV Bumi Buana Citra Malang). 3(6), 2085–2106.
- Farooq, M., Khalil-ur-rehman, F., & Zreen, A. (2018). Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Bisnis dan Manajemen IOSR (IOSR-JBM).
- Febrianti, D., Fitriyanti, L., & Suryati, S. (2025). *Analysis of the Relationship Between Resilience and Stress Levels Among University Employees Abstrak Berdasarkan Tema Hari Kesehatan Jiwa Sedunia 2024 adalah “ It ’ s Time to Prioritize Mental*. 17(September), 49–61.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 5(1).
- Firdaus. (2017). membentuk pribadi berakhlakul karimah secara psikologis. In *Al-Dzikra* (Number 1).
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss.
- Hanif, A. F., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi. 12(1), 39–48.
- Harnam, R. N. (2022). Pengaruh Penggunaan Media Animasi Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas Iv Sdn Bayang Kota Makassar
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), 159.
- Hessari Hasan, Daneshmandi Fatameh, N. T. (2023). *Investigating the Effect of Technostress on the Perceived Organizational Commitment by Mediating Role of Individual Innovation*. 1–19.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018). *Conservation of Resources in the Organizational Context : The Reality of Resources and Their Consequences*. 103–128.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. 2(2), 38–45.
- Lestari Natasya Dwi, H. Y. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. 24–33.
- Lombogadil, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Teradap *Employee Engagement* Di Bank Indonesia Dengan Resiliensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening.
- Lubis, Firman, N. (2024). Resiliensi : Kemampuan Beradaptasi Dan Bertahan

- Dalam Menghadapi Tantangan Hidup Yang Sulit. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2(3), 1203–1208.
- Lucia, R. (2017). Hubungan antara Regiliusitas dan Resiliensi pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 1(2), 126–136.
- Maltby, J., & Hall, S. S. (2022). *Less is more . Discovering the latent factors of trait resilience. Journal of Research in Personality*, 97(December 2021), 104193.
- Maulana, M., Akbar, F., Zaenuri, A., Manajemen, P. S., & Ekonomika, F. (2024). Resiliensi Karyawan : Kunci Peningkatan Kinerja di Masa Krisis.
- Mayasari R. (2014). Religiusitas Islam Dan Kebahagiaan. *Al-Munzir*, 7(2), 81–100.
- Muhammad Tang, & Faisal, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Resiliensi terhadap Stress Kerja Anggota Korps Brigade Mobile. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(1), 1–15.
- Nasrudin, E., & Jaenudin, U. (2021). Psikologi Agama dan Spiritualitas.
- Nawar, A. F., Fahlevi, A., & Pitono, P. (2025). Efikasi diri retensi karyawan dengan pengembangan karir dan pelatihan menggunakan modmed. *Insight Management Journal*, 5(2), 1–9.
- Nuswantoro, A., Sahrah, A., Fitriana, N., & Widiastuti, N. (2024). Dinamika Psikologis : Jurnal Ilmiah Psikologis Benarkah Dukungan Sosial Dan Resiliensi Berpengaruh Pada Keterikatan Kerja Karyawan 1(2), 42–55.
- OJK. (2025). Direktori lembaga keuangan mikro berizin. (1).
- Olivia Dinda Rifka, F. A. (2020). Peran *social support* dalam *work family conflict* terhadap stres kerja: sebuah studi literatur. 8, 494–505.
- Pranitasari, D., & Rozaq, A. (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan Diah. 8(3), 253–266.
- Putri, N., Auliya, D., & Eva, N. (2025). Dukungan Sosial dan Resiliensi Remaja yang Mengalami Kesulitan Hidup : *Systematic Literature Review Using Big Data Analysis*. (2), 1–12.
- Putri, R. H., Pratiwi, M., & Anggraini, D. (2021). Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Karyawan Yang Mengalami Phk Dimasa Pandemi Covid- 19. 3(2011), 38–53.
- Rahama, I. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan. *Khalidan Rahama Umi Anugerah Izzati Abstrak*.
- Ramadhon, I. (2025). Resiliensi
- Ramos-rodriguez, A. R. (2017). *Relationship between work-family balance, employee well-being, and job performance*. 1–35.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6(1), 849–858.
- Ruswahyuningsih, M. C., & Afiatin, T. (2015). Resiliensi pada Remaja Jawa. 1(2).
- Sartika, W. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja , Komitmen Kerja Dan Skripsi Oleh : Windi Sartika Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Setiawan Aris, N. T. P. (2015). Religiusitas, Dukungan Sosial dan Resiliensi Korban Lumpur Lapindo Sidoarjo. 4(02).
- Shofi, E., Khayati, A. N., & Pujiati, A. (2025). Peran *Self Efficacy* Memoderasi Religiusitas , Dukungan Sosial dan *Self Disclosure* Terhadap Resiliensi

- Akademik Program Studi Pendidikan Ekonomi , Universitas Negeri Semarang ,. 17(1), 105–120.
- Sholichah, I. F., Paulana, A. N., Fitriya, P., Psikologi, F., & Muhammadiyah, U. (2018). *Self-Esteem* Dan Resiliensi Akademik Mahasiswa. (2002), 191–197.
- Solekha, Y. A., Syariah, J. A., Ekonomi, F., Pekalongan, I., Syariah, J. A., & Ekonomi, F. (2021). Baitul Maal Wa Tamwil sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah Pemberdaya Ekonomi Umat. 1(1), 44–58.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. 7(Nomor 3), 160–169.
- Suarmanayasa, I. N. (2025). Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis. 7(2), 369–377.
- Sugiyono, Prof. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D.
- Suratno, S., & Wulandari, A. (2025). Analisa Pengaruh Pengembangan Diri Dan Kepercayaan Diri Dalam Memediasi Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma), 5(2), 531–540.
- Susanti, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan mulyorejo surabaya. 1–18.
- Tanuwidjaja, A. R., Wijaya, K., & Djaja, M. S. (2025). Gambaran Workplace Resilience Di Tempat Kerja. 8(1), 132–139.
- Tarisha, R., Aprilliani, A., Prasetyo, Y., & Sofiah, D. (2026). Hubungan Antara Optimisme dan Dukungan Sosial dengan Resiliensi pada Pekerja Coffee Shop Generasi Z di Surabaya. 4(4), 13787–13796.
- Trisia, A., Tampombebu, V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. 4(1), 145–152.
- Tuwah, M. (2016). Resiliensi dan kebahagiaan dalam perspektif psikologi positif.
- Ulin, T. T. (2025). Resiliensi dan Adaptasi : Strategi Bertahan dalam Lingkungan Kerja yang *Toxic* pada Karyawan PT *Mark Dynamics* Indonesia di Tanjung Morawa. 222–230.
- Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2012). *European Journal of Work and Organizational Psychology A diary study on the happy worker : How job resources relate to positive emotions and personal resources*. (August), 489–517.
- Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement : Literature Review*. 01(03), 1–7.