

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DUKUNGAN SOSIAL, DAN
REKOGNISI TERHADAP RESILIENSI KARYAWAN
(STUDI PADA BANK MUAMALAT DI YOGYAKARTA)**



PROPOSAL SKRIPSI

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

OLEH:

DEVA KAMILA PUTRI

NIM.22108020096

DOSEN PEMBIMBING:

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

NIP. 19920616 202505 2 002

**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-1173/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DUKUNGAN SOSIAL, DAN REKOGNISI TERHADAP RESILIENSI KARYAWAN (STUDI PADA BANK MUAMALAT DI YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEVA KAMILA PUTRI
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020096
Telah diujikan pada : Kamis, 13 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a891ed461273

Ketua Sidang

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



Valid ID: 6a8819bct5f6

Penguji I

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



Valid ID: 6a86d78bd5b3e

Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 6a8ba693f1668

Yogyakarta, 13 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Skripsi oleh Deva Kamila Putri

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:

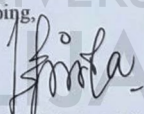
Nama : Deva Kamila Putri
NIM : 22108020096
Judul Skripsi : **Pengaruh *Work-life Balance*, Dukungan Sosial, dan Rekognisi Terhadap Resiliensi Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat di Yogyakarta)**

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga 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, 1 Agustus 2026
Pembimbing,


Syavvidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc
NIP. 19920616 202505 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deva Kamila Putri
NIM : 22108020096
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh *Work-life Balance*, Dukungan Sosial, dan Rekognisi Terhadap Resiliensi Karyawan (Studi Pada Bank Muamalat di Yogyakarta)"** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal dan otentik.

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 1 Agustus 2026
Penulis,



Deva Kamila Putri
NIM. 22108020096

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deva Kamila Putri
Tempat dan Tanggal Lahir : Negara, 27 Desember 2003
NIM : 22108020096
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Banjar Munduk, Desa Pengambengan, Kecamatan
Negara, Kabupaten Jembrana, Bali
No. HP : 081944131224

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 1 Agustus 2026



Deva Kamila Putri

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSETUJUAN PUBLIKASI

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Nama : Deva Kamila Putri
NIM : 22108020096
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

“ PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DUKUNGAN SOSIAL, DAN REKOGNISI TERHADAP RESILIENSI KARYAWAN (STUDI PADA BANK MUAMALAT DI YOGYAKARTA) ”

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 1 Agustus 2026
Penulis,



Deva Kamila Putri
NIM. 22108020096

HALAMAN MOTTO

“Sembilan bulan ibuku merakit tubuhku untuk menjadi mesin penghancur badai,
maka tak pantas aku tumbang hanya karena mulut seseorang”

(Penulis)

“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai
(dengan suatu kebijakan), teruslah bekerja keras (untuk kebijakan yang lain). Dan
hanya kepada Tuhanmu berharaplah!”

(QS. Al Insyirah : 6-8)

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia,
Jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya”

(Penulis)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirraahim

Dengan rahmat dan karunia Allah SWT Sang Pencipta Alam Semesta serta limpahan rahmat, kesehatan, kekuatan dan kemudahan-Nya dalam proses penyusunan tugas akhir hingga terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini dipersembahkan kepada ibu Ani Lukmia dan bapak Haryanto sang pahlawan yang tak henti memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan moral dan material juga kekuatan yang luar biasa kepada penulis. Teima kasih atas segala cinta, doa, pengorbanan, dan perjuangan yang telah dilimpahkan selama ini. Serta kakak Yayang Haryani Putri yang selalu memberikan perhatian serta semangat kepada penulis.

Kepada dosen program studi perbankan syariah, khususnya ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah yang telah membimbing, mengarahkan, mendukung serta memotivasi penulis hingga proses penyelesaian skripsi.

Kepada teman-teman yang terlibat dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi, atas kebahagiaan dan dukungan yang tak henti tersalurkan sehingga perjalanan penulis menjadi berwarna.

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	jim	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	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	hamza h	,	apostrof
ي	yā’	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتَّعدة	ditulis	<i>muta’addidah</i>
عدَّة	ditulis	<i>‘iddah</i>

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-auliyā’</i>
---------------	---------	---------------------------

- c. Bila *Tā’marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmāh* 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 s	a
_____	kasrah	ditulis s	i
_____	ḍammah	ditulis s	u

فَعَلَ	fathah	ditulis s	<i>fa’ala</i>
ذَكَرَ	kasrah	ditulis s	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	ḍammah	ditulis s	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathah + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>

2	fathah + yā'mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	tans ā
3	kasrah + yā'mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karim
4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1	fathah + yā'mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2	fathah + wāwu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

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

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أَعَدَّتْ	ditulis	u'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang alif + Lam

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

القرآن	ditulis	al-Qur'ān
--------	---------	-----------

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

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur ke hadirat Allah SWT Tuhan yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Penulis sangat bersyukur karena selalu diberikan kesehatan, kemudahan, kelancaran, dan keteguhan hati untuk memulai dan menuntaskan jenjang studi ini yang mustahil dapat terwujud tanpa izin dan petunjuk-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan yang luar biasa bagi umat Islam. Semoga karya ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi pembaca baik umum, akademisi, hingga praktisi.

Penyusunan tugas akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, semata-mata karena keterbatasan penulis. Selain itu penyusunan ini tak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan baik berupa moral maupun material dari banyak pihak. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang berperan dalam kepenulisan ini.

1. Allah Swt dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang selalu memberikan kemudahan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
5. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.

6. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2019-2024.
8. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2019-2024.
9. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, Spd., M.Si. selaku dosen Pembimbing Akademik, yang selalu memberikan bimbingan kepada penulis.
10. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik, penulis mengucapkan rasa terima kasih atas nasihat, dukungan, bimbingan, dan seluruh arahan yang diberikan kepada penulis. Terima kasih atas waktu yang selalu ibu luangkan untuk kami, tanpa menunjukkan rasa lelah dari kegiatan yang ibu laksanakan setiap harinya, menerima kami yang datang dengan senyum tulus dan kebahagiaan selalu ibu berikan. Penulis merasa sangat beruntung karena telah diberi kesempatan dibimbing oleh ibu. Tanpa adanya dukungan dari ibu penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, semoga ibu beserta keluarga selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Seluruh karyawan dan *Staff Tata Usaha* yang telah memberikan bantuan selama menempuh pendidikan.
12. Untuk *support system* dan panutan. Ayahanda Haryanto, terima kasih selalu berjuang tanpa mengenal kata lelah dan menyerah demi mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, dan memberikan dukungan dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam hidup sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sekali lagi, terima kasih untuk setiap cucur keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah sehingga anakmu bisa sampai di tahap ini.

13. Untuk ibu tersayang, ibu Ani Lukmia yang menjadi alasan utama penulis bisa bertahan hingga saat ini. Terima kasih atas segala motivasi, semangat, harapan serta bersedia menjadi sandaran terkuat dari kerasnya dunia, terima kasih karena tidak pernah menuntut akan segala hal dan bahkan senantiasa mendampingi setiap langkah penulis untuk menjadi seseorang yang berpendidikan. Terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang diberikan, mendoakan tanpa henti dan terimakasih atas kesabaran serta pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup penulis. Beliau adalah wanita hebat yang tidak banyak mengeluh juga pandai menyembunyikan segala lukanya sendirian. Dan beliau adalah sumber kekuatan dan inspirasi bagi penulis, sekali lagi terima kasih untuk segala bentuk pengorbanan baik secara moral maupun finansial.
14. Untuk kakak, Yayang Haryani putri. Terima kasih atas segala kasih sayang, perhatian, doa, dan dukungan yang selalu kakak berikan dalam setiap langkah kehidupanku. Terima kasih telah menjadi sosok kakak yang selalu hadir untuk memberikan semangat, nasihat, serta kekuatan ketika aku merasa lelah dan hampir menyerah dalam menyelesaikan perjalanan ini. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, memberikan motivasi, dan selalu percaya bahwa aku mampu menyelesaikan setiap tantangan yang ada. Kehadiran dan dukunganmu menjadi salah satu alasan aku mampu bertahan hingga titik ini. Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, serta kemudahan dalam setiap langkah kehidupan kakak.
15. Untuk Karenina Hakim Terima kasih telah menjadi bagian terindah dalam perjalanan penulis. Sejak kita lahir, tumbuh, belajar, dan melewati berbagai fase kehidupan bersama, yang selalu hadir sebagai keluarga sekaligus sahabat yang tidak pernah lelah memberikan semangat dan dukungan. Terima kasih telah menemani setiap proses, mendengarkan setiap cerita, menguatkan di saat lelah, dan ikut merayakan setiap pencapaian. Semoga Allah Swt. senantiasa menjaga persaudaraan, melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, serta

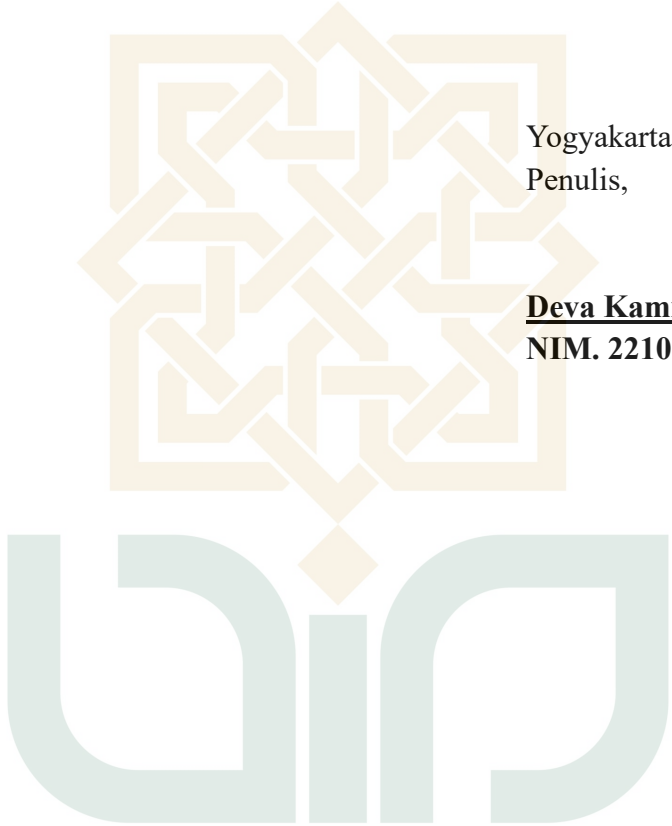
keberkahan dalam setiap langkah kehidupan kita. Terima kasih telah menjadi rumah dalam bentuk keluarga dan sahabat.

16. Untuk seseorang tidak bisa disebutkan namanya, terimakasih sudah menjadi salah satu sumber semangat bagi penulis. Terima kasih atas dukungan yang sangat tulus untuk penulis, menjadi tempat bertukar cerita dan pendapat selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah menjadi sosok yang besar perannya dalam menemani perjalanan penulis dengan kesabaran yang luar biasa mendukung penulis baik dari segi akademik maupun non akademik. Terimakasih untuk segala bantuan tulus kasih nya yang diberikan untuk penulis, semoga apapun yang sedang direncanakan dapat tercapai kemudian hari.
17. Untuk sahabat sedari kecil yang membersamai penulis yaitu Dea, Icha, dan Ajeng terimakasih karena selalu hadir dalam setiap cerita perjalanan penulis. Terima kasih atas kebersamaan, tawa, dukungan dan kenangan yang telah kita lukis hingga saat ini. Dari masa kecil yang penuh cerita sederhana hingga perjalanan menuju masa depan, semoga persahabatan yang telah terjalin selama ini selalu diberi kebahagiaan, keberkahan, dan terus terjaga sampai kapanpun.
18. Teman-teman seperjuangan yaitu Reva, Erma, dan Aldy Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, semangat, serta setiap cerita, tawa, dan perjuangan yang telah kita lalui bersama selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian membuat setiap proses yang penuh tantangan terasa lebih ringan dan berkesan. Semoga persahabatan kita tetap terjaga, meskipun kelak kita akan menempuh jalan dan impian masing-masing. Semoga Allah Swt. senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, dan kesuksesan untuk setiap langkah yang kita tempuh. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan yang luar biasa.
19. Pihak Bank Muamalat Yogyakarta yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang sebagaimana mestinya. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 1 Agustus 2026
Penulis,

Deva Kamila Putri
NIM. 22108020096



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
ABSTRAK	xxiv
ABSTRACT	xxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Resiliensi Karyawan.....	12
2. <i>Work-Life Balance</i>	19
3. Dukungan Sosial	25
4. Rekognisi	31
B. Kajian Pustaka.....	38
C. Pengembangan Hipotesis	52
D. Kerangka Penelitian	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	58

B.	Populasi dan Sampel	60
C.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan	61
D.	Definisi Operasional Variabel	63
1.	Variabel Dependen (Y).....	63
2.	Variabel Independen (X)	64
E.	Metode Pengujian Hipotesis	65
1.	Analisis Statistik Deskriptif	66
2.	Analisis Data	66
3.	Uji Asumsi Klasik	67
4.	Uji Hipotesis	68
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		71
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	71
B.	Analisis Data Deskriptif Responden	72
1.	Jenis Kelamin	74
2.	Usia	74
3.	Asal Instansi	75
4.	Lama Bekerja	76
C.	Pengujian Instrumen Data	77
1.	Uji Validitas	77
2.	Uji Reliabilitas	81
D.	Uji Asumsi Klasik	82
1.	Uji Normalitas Residual	83
2.	Uji Multikolinearitas	84
3.	Uji Heteroskedastisitas	85
E.	Uji Regresi Linear Berganda	87
F.	Hasil Uji Hipotesis	90
1.	Uji t (Pengaruh Parsial)	90
2.	Uji F (Pengaruh Simultan)	91
3.	Koefisien Determinasi (R^2)	92
G.	Pembahasan	92
BAB V PENUTUP		105
A.	Kesimpulan	105
B.	Keterbatasan Penelitian	107
C.	Saran	108

DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN.....	cxv
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	cxv
A. Profil Responden.....	cxv
B. Pengisian Kuesioner	cxv
Lampiran 2 Data Kuisisioner Penelitian	cxix
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	cxxvi
A. Profil Responden.....	cxxvi
B. Hasil Olah Data	cxxvii
1. Uji Validitas.....	cxxvii
2. Uji Reliabilitas	cxxix
C. Uji Asumsi Klasik	cxxix
1. Uji Normalitas Residual.....	cxxix
2. Uji Multikolinealitas	cxxxi
3. Uji Heteroskedastisitas.....	cxxxi
D. Uji Regresi Linear Berganda.....	cxlii
E. Uji Hipotesis	cxlii
1. Uji t	cxlii
2. Uji F	cxlii
3. Koefisien Determinasi.....	cxlii
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	cxliii
Lampiran 5 <i>CURRICULUM VITAE</i> (CV)	cxliii

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Pustaka	39
Tabel 3. 1 Kuosiner Instrumen Penelitian	63
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	64
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner Penelitian	72
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	73
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Work-Life Balance	77
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial	79
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Rekognisi	79
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Resiliensi Kerja Karyawan	80
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4. 8 One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test	83
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4. 10 Hasil Uji Glejser	86
Tabel 4. 11 Model Summary	87
Tabel 4. 12 Anova Model Regresi	87
Tabel 4. 13 Coefficients Regresi Linear Berganda	88
Tabel 4. 14 Hasil Uji T Dan Keputusan Hipotesis	90
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	91
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi	92
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Data	93
Tabel 4. 18 Hasil Pengolahan Data	97
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Data	101

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual	84
Gambar 4. 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	86
Gambar 4. 3 Histogram Regression Standardized Residual	89



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, dukungan sosial, dan rekognisi terhadap resiliensi kerja karyawan Bank Muamalat di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, dukungan sosial, dan rekognisi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi kerja, dengan nilai signifikansi berturut-turut sebesar 0,004; 0,005; dan 0,029. Ketiga variabel tersebut juga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja dengan nilai F hitung sebesar 15,772 dan signifikansi 0,001. Model penelitian mampu menjelaskan 56,6% variasi resiliensi kerja, sedangkan 43,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, Rekognisi, Resiliensi Karyawan, Bank Muamalat.



ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work-life balance, social support, and recognition on employee resilience at Bank Muamalat in Yogyakarta. This study employed a quantitative approach with a sample of 35 employees selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Statistics 22. The results showed that work-life balance, social support, and recognition each had a positive and significant effect on employee resilience, with significance values of 0.004, 0.005, and 0.029, respectively. The three variables also had a significant simultaneous effect on employee resilience, with an F-value of 15.772 and a significance value of 0.001. The research model explained 56.6% of the variation in employee resilience, while the remaining 43.4% was influenced by other factors beyond the research model.

Keywords: Work-Life Balance, Social Support, Recognition, Work Resilience, Bank Muamalat.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perbankan merupakan salah satu sektor jasa yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi. Karyawan perbankan dituntut untuk mencapai target bisnis, memberikan pelayanan prima kepada nasabah, beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital, serta memenuhi berbagai regulasi yang terus berkembang. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan psikologis (burnout), dan menurunkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Maharani et al (2023, pp. 229–239) menyatakan bahwa resiliensi berperan signifikan dalam mereduksi efek negatif stres kerja dan meningkatkan performa karyawan disektor perbankan. Karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung mempunyai kemampuan regulasi emosi yang lebih baik, strategi coping efektif, dan komitmen organisasi yang lebih kuat.

Berdasarkan Workplace Happiness Index sebanyak 44% pekerja Indonesia mengalami stres kerja dan 43% mengalami burnout. Data tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu untuk bertahan dan beradaptasi terhadap tekanan kerja menjadi semakin penting dalam dunia kerja modern. Pada sektor perbankan, kondisi ini menjadi perhatian karena tingginya tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis maupun kinerja karyawan. Selain menghadapi tekanan kerja yang tinggi, industri

perbankan juga dihadapkan pada tantangan transformasi digital yang berlangsung secara cepat. Karyawan perbankan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi, menyesuaikan diri dengan teknologi baru, serta mempertahankan kualitas pelayanan kepada nasabah. Situasi tersebut membutuhkan kemampuan resiliensi kerja yang tinggi agar karyawan mampu beradaptasi dan tetap produktif dalam menghadapi perubahan.

Resiliensi kerja merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, tantangan, maupun perubahan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu mengelola stres secara lebih efektif, mempertahankan motivasi kerja, serta tetap menunjukkan kinerja yang optimal meskipun berada dalam situasi yang sulit. Safitri, (2024, p. 13) menemukan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance karyawan perbankan. Penelitian Bilal et al, (2020, pp. 364-376) juga menunjukkan bahwa personal resilience berpengaruh terhadap job satisfaction melalui employee engagement. Selain itu, Steven & Prihatsanti, (2017, pp. 160–169) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan work engagement pada karyawan perbankan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa resiliensi merupakan faktor penting dalam menjaga keberhasilan organisasi perbankan.

Meskipun penelitian mengenai resiliensi kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu menempatkan resiliensi sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja, kepuasan kerja,

maupun keterlibatan kerja. Penelitian yang menguji resiliensi sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh work-life balance, dukungan sosial, dan rekognisi secara simultan masih relatif terbatas, khususnya pada sektor perbankan syariah di Indonesia. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan untuk memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang membentuk resiliensi kerja karyawan perbankan syariah.

Pada sektor perbankan yang memiliki target tinggi dan jam kerja yang dinamis, work-life balance menjadi sumber daya psikologis yang penting dalam membentuk resiliensi kerja. *Work-Life Balance* adalah salah satu faktor yang berkontribusi penting dalam kinerja karyawan, yaitu kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011, pp. 165-183). Ketika individu mampu mengelola waktu, energi, dan peran secara proporsional, mereka mampu merespon tekanan dengan lebih adaptif dan mencegah kelelahan emosional. Penelitian oleh Bagire et al, (2023, pp. 84-97) menemukan bahwa *work-family balance* memiliki hubungan positif dengan resiliensi karyawan pada sektor perbankan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik ketika menghadapi tekanan kerja. Selain itu, penelitian Anastasopoulou & Vraimaki. (2023, pp. 1-18) juga menjelaskan bahwa *work-life balance* berperan dalam meningkatkan kemampuan individu untuk pulih dari tekanan dan membangun resiliensi yang berkelanjutan.

Faktor penting lainnya adalah dukungan sosial, baik yang berasal dari rekan kerja maupun atasan. Dukungan sosial memberikan rasa aman, motivasi emosional, serta pertolongan instrumental yang membantu individu menghadapi situasi sulit. Menurut Cohen dan Wills (1985, pp. 310-357) dukungan sosial berperan sebagai buffering effect, yaitu perlindungan psikologis yang mengurangi dampak stres kerja dan meningkatkan resiliensi individu. Dalam konteks perbankan, dukungan dari lingkungan kerja dapat menciptakan iklim kerja kondusif dan mencegah konflik interpersonal akibat tekanan kerja yang tinggi. Penelitian Köse et al. (2021, pp. 316-325) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan resiliensi dan *work-life balance*. Individu yang memperoleh dukungan sosial yang memadai cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi tekanan kerja dan mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Genuba dan Dura, (2024) yang menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu prediktor penting dalam pembentukan *workplace resilience* karyawan.

Selain itu, rekognisi atau penghargaan dari organisasi menjadi faktor penting dalam membangun resiliensi karyawan. Pengakuan terhadap kontribusi dan prestasi individu meningkatkan rasa bermakna, kepuasan kerja, dan motivasi internal. Penelitian oleh Brun & Dugas. (2008, pp. 716–730), menyatakan bahwa penghargaan dalam bentuk verbal, perhatian, dan apresiasi dapat memperkuat semangat dan meningkatkan ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja. Rekognisi membantu

memperkuat identitas profesional dan menjaga motivasi karyawan untuk tetap bertahan dan tampil optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, dan Rekognisi merupakan variabel yang memiliki peran penting dalam membentuk resiliensi kerja karyawan perbankan, termasuk pada lembaga keuangan syariah yang memiliki sistem kerja dan tanggung jawab yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap resiliensi kerja karyawan perbankan.

Meskipun penelitian mengenai work-life balance, dukungan sosial, rekognisi, dan resiliensi kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu menempatkan resiliensi sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, atau keterikatan kerja. Penelitian yang menempatkan resiliensi sebagai variabel dependen masih relatif terbatas.

Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perbankan konvensional, instansi pemerintah, maupun sektor non-keuangan. Penelitian yang secara khusus menguji faktor-faktor pembentuk resiliensi kerja pada sektor perbankan syariah masih sangat terbatas.

Ketiga, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris mengenai pengaruh work-life balance, dukungan sosial, dan rekognisi terhadap outcome psikologis karyawan.

Oleh karena itu diperlukan pengujian kembali dalam konteks organisasi yang berbeda, khususnya Bank Muamalat.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Rekognisi terhadap Resiliensi Kerja sebagai variabel dependen pada karyawan Bank Muamalat. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menggunakan resiliensi sebagai variabel independen atau hanya menguji satu hingga dua faktor prediktor, penelitian ini mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian pada konteks perbankan yang masih relatif jarang diteliti.

Hingga saat ini belum terdapat indeks nasional yang secara khusus mengukur tingkat resiliensi kerja karyawan perbankan di Indonesia. Oleh karena itu, fenomena tingginya tekanan kerja, burnout, serta turnover pada industri perbankan dapat dijadikan indikator penting yang menunjukkan perlunya penelitian mengenai resiliensi kerja sebagai kemampuan adaptif karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Resiliensi kerja yang tinggi akan memberdayakan karyawan untuk menjadi lebih produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi, kualitas pelayanan nasabah, dan keberlanjutan di tengah persaingan (Trimulato, 2018). Ini merupakan investasi strategis jangka panjang bagi daya saing dan pertumbuhan bank muamalat di Indonesia.

Urgensi dari penelitian ini semakin relevan pada sektor perbankan, termasuk perbankan syariah, yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan target kinerja, tuntutan pelayanan prima, serta dinamika perubahan teknologi dan regulasi yang tinggi. Berbagai tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja dan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan kondisi psikologis yang baik. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana *work-life balance*, dukungan sosial, dan rekognisi memengaruhi resiliensi kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi serta menjadi masukan praktis bagi Bank Muamalat di Yogyakarta dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan ketahanan psikologis dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Judul "Pengaruh *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, dan Rekognisi Terhadap Resiliensi Karyawan Perbankan di Bank Muamalat Yogyakarta" menjadi relevan untuk diteliti karena beberapa alasan. Pertama, penelitian ini secara langsung menjawab kebutuhan empiris untuk memahami faktor-faktor kunci pendorong resiliensi dalam konteks perbankan syariah yang spesifik dan belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Kedua, dari sisi praktis, temuan penelitian ini dapat memberikan masukan konkret dan rekomendasi bagi manajemen bank Muamalat dalam merancang program kesejahteraan karyawan yang efektif, yang bertujuan untuk mengurangi stres, *turnover*, dan meningkatkan komitmen karyawan.

Ketiga, secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait konsep resiliensi kerja dan faktor-faktor prediktornya di sektor jasa keuangan yang sangat bergantung pada kualitas SDM. Terakhir, fokus pada Bank Muamalat sebagai salah satu entitas perbankan syariah terbesar dan representatif di Indonesia, menjamin validitas eksternal dan relevansi temuan bagi pengembangan kebijakan SDM di seluruh industri perbankan syariah nasional.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Resiliensi Kerja* Karyawan Perbankan di Bank Muamalat?
2. Apakah Dukungan Sosial berpengaruh terhadap *Resiliensi Kerja* Karyawan Perbankan di Bank Muamalat?
3. Apakah Rekognisi berpengaruh terhadap *Resiliensi Kerja* Karyawan Perbankan di Bank Muamalat?
4. Apakah *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, dan Rekognisi secara simultan berpengaruh terhadap *Resiliensi Kerja* karyawan Bank Muamalat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Resiliensi* Kerja Karyawan Perbankan di Bank Muamalat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Resiliensi* Kerja Karyawan Perbankan di Bank Muamalat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rekognisi terhadap *Resiliensi* Kerja Karyawan Perbankan di Bank Muamalat.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, dan Rekognisi secara simultan berpengaruh terhadap *Resiliensi* Kerja karyawan Bank Muamalat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam konteks resiliensi kerja di industri perbankan syariah.
 - b. Memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi resiliensi kerja, dengan fokus pada peran *Work-Life Balance*, dukungan sosial, dan pengakuan.
 - c. Dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis atau terkait.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Bank Muamalat: Memberikan masukan konkret dan pertimbangan strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam upaya meningkatkan resiliensi kerja karyawan melalui program *Work-Life Balance*, penguatan dukungan sosial, dan sistem pengakuan yang terstruktur.
- b. Bagi Karyawan Perbankan: Memberikan pemahaman akan pentingnya *Work-Life Balance*, dukungan sosial, dan pengakuan dalam membangun resiliensi pribadi untuk menghadapi berbagai tantangan dan tekanan pekerjaan.
- c. Bagi Peneliti Lain: Dapat menjadi dasar atau referensi awal untuk penelitian lanjutan dengan variabel, konteks, atau metode yang berbeda di masa mendatang.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 bagian dasar meliputi pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, pembahasan, dan penutup. Untuk memperjelas pemahaman, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua berisi tentang landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari sub bab, antara lain kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis data, serta alat analisis statistik yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Di dalamnya terdapat deskripsi data responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja toxic dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan kepada pihak terkait, baik manajemen bank maupun peneliti selanjutnya, berdasarkan temuan yang ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, dan Rekognisi terhadap Resiliensi Kerja Karyawan Bank Muamalat Wilayah Yogyakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. **Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Resiliensi Kerja Karyawan Bank Muamalat Wilayah Yogyakarta.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, serta bangkit dari berbagai tantangan di lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
2. **Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Resiliensi Kerja Karyawan Bank Muamalat Wilayah Yogyakarta.** Dukungan yang diperoleh dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga terbukti mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan emosional, informasional, maupun instrumental membantu karyawan mempertahankan kondisi psikologis yang positif sehingga lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

3. **Rekognisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Resiliensi Kerja Karyawan Bank Muamalat Wilayah Yogyakarta.** Pengakuan dan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, rasa dihargai, serta keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya resiliensi kerja yang lebih baik ketika karyawan menghadapi tantangan maupun perubahan di lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. **Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Rekognisi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Resiliensi Kerja Karyawan Bank Muamalat Wilayah Yogyakarta.** Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan resiliensi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi resiliensi kerja mencapai **60,4%**, sedangkan **39,6%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan resiliensi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial yang memadai, serta pemberian rekognisi yang baik oleh organisasi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya melibatkan 35 responden yang merupakan karyawan Bank Muamalat Wilayah Yogyakarta. Jumlah responden yang relatif terbatas menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh karyawan Bank Muamalat di Indonesia maupun pada sektor perbankan syariah secara keseluruhan.
2. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh work-life balance, dukungan sosial, dan rekognisi terhadap resiliensi kerja. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi resiliensi kerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja (*work engagement*), efikasi diri, maupun kecerdasan emosional yang belum dikaji dalam penelitian ini.
3. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan metode *self-report*, sehingga seluruh jawaban bergantung pada persepsi dan penilaian subjektif responden. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi nyata di lingkungan kerja, sehingga berpotensi menimbulkan bias dalam pengukuran variabel penelitian.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Bank Muamalat

Bank Muamalat Wilayah Yogyakarta diharapkan dapat terus meningkatkan resiliensi kerja karyawan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menjaga kesejahteraan fisik dan psikologis.

Selain itu, perusahaan diharapkan memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja melalui peningkatan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan, penguatan kerja sama antarkaryawan, serta penciptaan budaya organisasi yang saling mendukung. Perusahaan juga perlu menerapkan sistem rekognisi yang adil, konsisten, dan transparan, baik dalam bentuk apresiasi nonfinansial maupun penghargaan atas kinerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta objek penelitian yang lebih beragam, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi resiliensi kerja, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, *work engagement*, maupun efikasi diri.

Penelitian berikutnya juga disarankan menggunakan pendekatan penelitian campuran (*mixed methods*) atau pendekatan kualitatif sebagai pelengkap penelitian kuantitatif, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi resiliensi kerja karyawan pada industri perbankan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S., & Budiman, G. E. (2024). Pengaruh Sistem Reward dan Recognition terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Explore Wisata Organizer. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(9), 3302–3310. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1457>
- Akhouri, S., dkk. (2022). *Workplace Resilience: A Systematic Review and Conceptual Framework*. (2022).
- Ali, M. Z., & Ahmad, N. (2017). Impact of Pay Promotion and Recognition on Job Satisfaction (A Study on Banking Sector Employees Karachi). *GMJACS*, 7(2), 131–141.
- Anastasopoulou, A., & Vraimaki, E. (2023). *Recovery for Resilience: The Mediating Role of Work – Life Balance on the Quality of Life of Women Employees*. 1–18.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice* (5th ed.). London: Kogan Page.
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research* (15th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Bagire, V., Tauba, M., & Kyamulabi, S. (2023). *An Investigation into Work-Family Balance and Employee Resilience among Female Bankers : The Mediating role of Organizational Support*. 6(1), 84–97.
- Bilal, R. U., Yawar, R. B., & Zaman, hafiz M. F. (2020a). Relationship of Personal Resilience and Job Satisfaction. *Academic Journal of Social Sciences*, 4(2), 364–376.
- Bilal, R. U., Yawar, R. B., & Zaman, H. M. F. (2020b). Relationship of Personal Resilience and Job Satisfaction Through The Lens Of Employee Engagement. *Academic Journal Of Social Sciences*, 4(2), 364–376.
- Brun, J., & Dugas, N. (2008). *An analysis of employee recognition : Perspectives on human resources practices*. 19(4), 716–730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
- Chalip, R. J. (2017). *Quantitative research design in the social sciences*. New York, NY: Routledge.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Daruhadi, N., & Sopiati, S. (2024). Teknik Pengumpulan Data dan Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Manajemen Modern. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 12(1), 55–67.
- Dewi, L. P., & Prasetyo, T. (2021). *The impact of employee recognition and motivation on job satisfaction in Islamic banking industry*. *Journal of Human Capital Development Studies*, 6(2), 78–90.

- Dharmawan, W. (2025). *Workplace Happiness Index : Indonesia About Jobstreet by SEEK*
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). *THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AND WORKLOAD* *International Journal of Business , Law , and Education*. 4(2), 569–586.
- Elaresi, N., Firdaus, M., & Rahmawati, D. (2023). *Work-Life Balance and Social Behavior of Employees in Islamic Banking*. *Journal of Islamic Business and Management Research*, 8(2), 101–115.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Genuba, R. L., & Dura, A. P. (2024). *Emotional Competence, Social Support, and Work-Life Balance: A Structural Equation Model on Workplace Resilience of Government Employees*. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*.
- Ghimire, B., Rai, B., & Dahal, R. K. (2021). Employee Recognition and Intention to Stay in Banking Sector in Nepal. *KMC Research Journal*, 5(5), 9–18. <https://doi.org/10.3126/kmcj.v5i5.53301>
- Ghosh, P., Rai, A., Chauhan, R., Baranwal, G., & Srivastava, D. (2016). Rewards and recognition to engage private bank employees: Exploring the “obligation dimension.” *Management Research Review*, 39(12), 1738–1751. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0219>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature* In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hasibuan, R., & Sugianto, H. (2020). *Recognition and employee engagement: The mediating effect of self-efficacy and resilience*. *International Journal of Business and Social Science*, 11(9), 45–57.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hutten, E., Jongen, E. M. M., Vos, A. E. C. C., & Hout, A. J. H. C. Van Den. (2021). *Loneliness and Mental Health : The Mediating Effect of Perceived Social Support*.
- Ibrahim, M. H., & Jannah, S. M. (2023). *Resilience, Work Attachment, and Emotional Intelligence on Job Satisfaction of Bank Syariah Indonesia Employees*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*.

- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2019). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasbuntoro, Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Dhyan Parashakti, R. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *Article in International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439–451.
- Köse, S., Baykal, B., & Bayat, İ. K. (2021). *Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance*. 9530. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Kuntz, J. C. (2021). *Resilience in times of global pandemic: Steering recovery and thriving trajectories*. *Applied Psychology*, 70(1), 188–215. <https://doi.org/10.1111/apps.12296>
- Kurniawan, R., & Anindita, R. (2021). Impact of Perceived Supervisor Support and Rewards and Recognition Toward Performance Through Work Satisfaction and Employee Engagement in Employee Marketing Banks. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 171–192. <https://doi.org/10.25105/ber.v21i1.9280>
- Lestari, R. P., & Riofita, H. (2024). *Strategi dan Analisis SDM di Bank Muamalah*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 4608–4616.
- Lubalu, C. A., Psi, M., Suryanto, P., Si, M., Santi, D. E., & Psi, M. (2025). *International Journal of Social Science and Human Research The Relationship Between Work-Life Balance , Job Satisfaction , Resilience , and Burnout Among Permanent Employees of State-Owned Banks in Kupang*. 08(11), 9108–9114. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i11-72>
- Maharani, G., Noach, C., Keraf, M. K. P. A., & Aipipidely, D. (2023). *Resilience with Work Stress on Bank Employees*. 5(2), 229–239.
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). *Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia*. *Tekmapro*, 19(1), 94–103.
- Novianti, K. R., Arifiani, R. S., & Pratika, Y. (2024). Organizational Resilience in Times of Crisis: Its Relation with Work-Life Balance and Work Engagement. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v19i1.24142>
- Okhonojo, G. F., Kadima, J. M., & Miroga, J. (2022). Social Support Practices on Work Pressure Among Employees in Banking Sector, Kakamega Town; Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 9(2), 1101–1115. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v9i2.2321>
- Safariningsih, R. T. H., Soehaditama, J. P., Arini, D. U., Zen, A., & Pramukty, R. (2024). Employee Wellbeing: Analysis Work Life Balance, Resilience, Psychological Structure and Organizational Culture. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(1), 309–318.
- Safitri, E. W. (2024). *The Influence of Resilience on Job Performance : The Mediating Role of Work Engagement Among Banking Employees in Jakarta*. 13.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). Wiley.

- Sari, A., & Kusuma, R. (2023). *Analisis Pengaruh Quality of Work Life dan Reward di Bank Syariah Indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam (STIE AAS)*.
- Sari, R. D. P., & Gunawan, K. H. (2025). Pengaruh Progam Reward dan Recognition, Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Oprasional Di BCA KCU Veteran Surabaya. *Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 22(4), 1–13. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Sari, S. L., Berliyanti, D. O., & Adawiyah, W. R. (2023). Faktor Social Support Colleagues Paling Berpengaruh Terhadap Job Performance Karyawan Perbankan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 687–700. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.862>
- Sarriera, J. C., Bedin, L., Abs, D., Casas, F., & Calza, T. (2015). *Relationship between Social Support, Life Satisfaction and Subjective Well-Being in Brazilian Adolescents*. *Universitas Psychologica*, 14(2), 459–474. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-2.rbss>
- Sarwono, J. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sembiring, S. N. B., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2021). The Effect of Leadership, Emotional Intelligence and Social Support on Employee Performance through Job Satisfaction at PT Bank XYZ Regional Credit Card Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 8(January), 1.
- Shao, Y., Yao, X., & Li, Y. (2018). *From support to resilience: The role of social support and positive coping in the resilience of employees under stress*. *Frontiers in Psychology*, 9, 2327.
- Sitati, N., Were, S., Waititu, G. A., & Miringu, A. (2019). Effects of Job Promotion on Employee Retention in Hotels in Kenya. *Direct Research Jurnal Os Social Science and Educational Studies*, 6(8), 108–117. <https://doi.org/doi.org/10.5281/zenodo.3458598>
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). *HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BANK PANIN CABANG MENARA IMPERIUM KUNINGAN JAKARTA*. 7(Nomor 3), 160–169.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Trimulato. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 5(2). <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>
- Wijaya, T. G., & Santoso, I. (2023). *The role of social support and resilience in reducing work stress with work-life balance as a mediating variable in employees in Jakarta*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Indonesia*, 12(1), 44–58.

- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>
- Wulandari, S., & Harahap, M. (2023). Rekognisi dan resiliensi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 11(1), 44–57.
- Yıldırım, M., & Tanrıverdi, F. Ç. (2021). *Social Support, Resilience and Subjective Well-being in College Students*. 5(2), 127–135.

