

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI,
BUDAYA KERJA ISLAMI, DAN CITRA PERUSAHAAN TERHADAP
KETAHANAN KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC
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:

Martha Oktarina Hapsari

NIM 22108020044

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

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

NIP. 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-787/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA KERJA ISLAMI, DAN CITRA PERUSAHAAN TERHADAP KETAHANAN KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **MARTHA OKTARINA HAPSARI**
Nomor Induk Mahasiswa : **22108020044**
Telah diujikan pada : **Rabu, 03 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: 6a43989747229



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 6a432545b6d38



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 6a4373f44ce34



Yogyakarta, 03 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: 6a461a2513ee1

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi oleh Martha Oktarina Hapsari

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 : Martha Oktarina Hapsari

NIM : 22108020044

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja Islami, dan Citra Perusahaan Terhadap Ketahanan Karyawan Pada Bank Muamalat KC 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.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 12 Mei 2026

Pembimbing


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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Martha Oktarina Hapsari
NIM : 22108020044
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja Islami, dan Citra Perusahaan Terhadap Ketahanan Karyawan Pada Bank Muamalat KC 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, 20 Mei 2026


Martha Oktarina Hapsari
22108020044

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 : Martha Oktarina Hapsari
NIM : 22108020044
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 Organisasi, Budaya Kerja Islami, dan Citra Perusahaan Terhadap Ketahanan Karyawan Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, 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 Wabarakatuh

Yogyakarta, 28 April 2026

Penulis



Martha Oktarina Hapsari
22108020115

HALAMAN MOTTO

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

(QS. Al Insyirah : 5-6)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”

(QS. Al-Baqarah:286)

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*-nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

“Perang telah usai, aku bisa pulang
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG”

(Nadin Amizah)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

(Baskara Putra-Hindia)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

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 kedua orang tua saya Bapak Rudiyanto dan Ibu Dwi Setyaningsih, yang selalu memberikan dukungan penulis berupa moral maupun material yang tak terhingga serta doa yang tidak ada putusnya yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai. Semoga rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupanmu yang barokah, senantiasa diberi kesehatan dan panjang umur.

Kepada dosen program studi perbankan syariah, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya khususnya kepada ibu Siti Nur Azizah selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan penuh kesabaran dan dukungan hingga penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir ini.

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

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi adalah pengkonversian teks dari satu bahasa ke bahasa lain. Yang dimaksud dengan transliterasi dalam skripsi ini adalah konversi tulisan Bahasa Arab menjadi Bahasa Latin. Pedoman yang digunakan untuk transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini berdasarkan 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	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘ —	postrof terbalik
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	’ —	Apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta’addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Ta' Marbutah Hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta' Marbutah Mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
-----	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
-----	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Faṭḥah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Faṭḥah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Ḍammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Faṭḥah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Faṭḥah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”.

القرآن	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>as-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	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. 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 periode 2024-2029.

5. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang bukan hanya pembimbing akademik, tetapi juga menjadi pengarah, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Ibu meluangkan waktu di tengah kesibukan, atas kesabaran, perhatian, arahan, serta nasihat yang disampaikan dengan tutur kata menenangkan dan tidak pernah menyakiti, sehingga seluruh proses bimbingan dapat dijalani dengan rasa aman dan nyaman. Tanpa bimbingan dan dukungan Ibu yang tulus, mungkin skripsi ini belum bisa selesai. Terima kasih telah mempermudah setiap proses, selalu membuka pintu konsultasi dengan lapang, dan memahami setiap kesulitan yang penulis hadapi. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang Ibu berikan.
7. Kedua orang tua tersayang, bapak Rudyanto dan Mama Dwi Setyaningsih. Terima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. Meskipun bapak dan mama tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Perjalanan hidup kita sebagai satu keluarga utuh memang tidak mudah, tetapi segala hal yang telah dilalui memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga tentang arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang dan mandiri. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat bapak dan mama lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuannya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan. Besar harapan penulis semoga bapak dan mama selalu sehat, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang.

8. Kepada sahabat penulis, Zahra Salsabila Yumna. Terima kasih telah hadir bukan hanya sebagai teman, tetapi juga sebagai sahabat, bahkan keluarga dalam perjalanan ini. Terima kasih karena selalu ada, menjadi tempat berbagi cerita, keluh, dan segala hal yang sering kali membuat penulis merasa lelah dan ingin menyerah. Terima kasih untuk setiap waktu, perhatian, dan ketulusan yang diberikan tanpa syarat, serta untuk kesabaran dalam mendengarkan setiap cerita yang tak selalu mudah. Kehadiranmu bukan hanya berarti dalam proses ini, tetapi juga menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis. Semoga segala kebaikan yang telah kamu berikan kembali kepadamu dengan cara yang lebih indah, dan semoga pertemanan ini senantiasa terjaga dalam waktu yang panjang.
9. Teman-teman KKN 112 Nglumbung, Gunungkidul. Delfi, Rizka, Nasywa, Aya, Fitri, Arya, Labib, Farhan, dan Akmal, terima kasih atas setiap kebersamaan, tawa, canda, cerita, dan perjuangan yang telah kita lewati bersama selama masa pengabdian kepada masyarakat. Kebersamaan, kerja sama, serta berbagai pembelajaran yang diperoleh selama kegiatan KKN menjadi kenangan dan pengalaman berharga yang turut membentuk pemahaman dan kedewasaan penulis. Kehadiran kalian bukan hanya sekadar teman selama masa KKN, tetapi telah menjadi keluarga yang akan selalu penulis kenang selamanya.
10. Teman-teman angkatan 2022, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sangat mendalam kepada semua karena telah menjadi keluarga yang saling membantu satu sama lain. Terkhusus teman-teman fomoy, Khanza, Fara, Tiara, Alya, Falentina, Diah, Alsa, Sabila, Safira, Caca, Halimah, Fitri, Ghina, dan Desi. Terima kasih karena selalu menjadi salah satu sumber kebahagiaan penulis.
11. Seluruh pihak yang telah terlibat, memberikan doa serta dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

12. Terakhir, skripsi ini penulis persembahkan sepenuhnya untuk saya sendiri Martha Oktarina Hapsari. Apresiasi sebesar besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sulit bisa bertahan sampai dititik ini, terimakasih untuk tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. *God thank you for being me independent women, i know there are more great ones but i'm proud of this achievement.*

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, 28 April 2026

Penulis



Martha Oktarina Hapsari

22108020044

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK.....	xxii
<i>ABSTRACT</i>.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Job Demands–Resources Theory (JD-R)	10
2. Ketahanan Karyawan (Y)	10
3. Lingkungan Kerja (X1)	14
4. Dukungan Organisasi (X2).....	18
5. Budaya Kerja Islami (X3)	21
6. Citra Perusahaan (X4)	24
B. Tinjauan Literatur	26

C. Pengembangan Hipotesis.....	34
D. Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Desain Penelitian	42
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
1. Variabel Independen (Bebas)	44
2. Variabel Dependen (Terikat).....	45
C. Populasi dan Sampel.....	48
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
E. Hipotesis Penelitian.....	51
1. Teknik Analisis Data	51
2. Pengujian Asumsi Klasik	51
3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
5. Uji F (Uji Simultan).....	53
6. Uji t (Uji Parsial)	53
7. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
B. Profil Responden	55
C. Uji Instrumen Data	58
D. Uji Asumsi Klasik.....	62
E. Uji Regresi Linear Berganda	65
F. Hasil Uji Hipotesis.....	66
G. Pembahasan	71
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Keterbatasan Penelitian.....	83
C. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	xxiv

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	56
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Ketahanan Karyawan	59
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi	60
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Islami.....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Citra Perusahaan.....	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji T	69
Tabel 4. 15 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	71

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	39
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

<u>Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian</u>	xxiv
<u>Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian</u>	xxvii
<u>Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS</u>	xxviii
<u>Lampiran 4 CURRICULUM VITAE (CV)</u>	xxxvi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dukungan organisasi, budaya kerja Islami, dan citra perusahaan terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 40 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap ketahanan karyawan, sedangkan dukungan organisasi dan citra perusahaan tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap ketahanan karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja Islami, Citra Perusahaan, Ketahanan Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment, organizational support, Islamic work culture, and corporate image on employee resilience at Bank Muamalat KC Yogyakarta. This study used a quantitative approach with a saturated sampling technique on 40 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that the work environment and Islamic work culture had a significant positive influence on employee resilience, while organizational support and corporate image did not have a significant influence. Simultaneously, all independent variables had a significant influence on employee resilience.

Keywords : Work Environment, Organizational Support, Islamic Work Culture, Corporate Image, Employee Resilience.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor jasa keuangan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Dalam perspektif manajemen modern, organisasi jasa tidak hanya bertumpu pada sistem dan teknologi, tetapi pada kemampuan karyawan dalam memberikan layanan yang konsisten dan profesional (Dessler, 2020). Pada sektor perbankan, karyawan dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja, target kinerja, serta dinamika perubahan lingkungan bisnis (Kusmaningtyas, 2014).

Industri perbankan syariah di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan hingga tahun 2025. Berdasarkan Statistik Perbankan Syariah yang dipublikasikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2025), total aset perbankan syariah pada Oktober 2025 telah mencapai sekitar Rp1.027 triliun dengan pertumbuhan dua digit secara tahunan. Peningkatan ini juga diikuti oleh pertumbuhan pembiayaan dan dana pihak ketiga (DPK) yang menunjukkan ekspansi industri secara berkelanjutan. Pertumbuhan tersebut mencerminkan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem perbankan syariah sekaligus meningkatkan tingkat persaingan antarbank dalam memperoleh nasabah dan menjaga kualitas pembiayaan.

Dalam konteks tersebut, Bank Muamalat Indonesia sebagai bank

syariah pertama di Indonesia turut mengalami dinamika pertumbuhan dan transformasi organisasi. Pada tahun 2025, Bank Muamalat mencatat peningkatan laba bersih secara tahunan serta pertumbuhan pembiayaan pada beberapa segmen strategis. Di sisi lain, bank juga melakukan percepatan transformasi digital melalui penguatan layanan *mobile banking* Muamalat DIN dan pengembangan platform pembiayaan berbasis digital. Transformasi ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Namun demikian, pertumbuhan industri dan transformasi digital tidak terlepas dari tantangan operasional. Pada periode 2025, industri perbankan syariah juga menghadapi tekanan risiko pembiayaan yang tercermin dari fluktuasi rasio *non-performing financing* (NPF). Tantangan ini berdampak langsung pada beban kerja unit pembiayaan dan operasional di tingkat kantor cabang. Menurut Bakker dan Demerouti (2007) dalam *Job Demands–Resources Theory*, peningkatan tuntutan pekerjaan (*job demands*) tanpa diimbangi sumber daya organisasi (*job resources*) dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan. Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dipilih dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) dalam membentuk kondisi psikologis karyawan.

Kondisi tersebut menjadi relevan pada tingkat kantor cabang, termasuk Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sebagai kantor cabang yang

melayani wilayah dengan karakteristik mahasiswa, pelaku UMKM, serta masyarakat urban yang adaptif terhadap teknologi, karyawan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan cepat, akurat, dan sesuai prinsip syariah. Selain menghadapi target penghimpunan dana dan penyaluran pembiayaan, karyawan juga harus beradaptasi dengan sistem digital yang terus berkembang. Dengan jumlah karyawan yang relatif terbatas, yaitu sebanyak 40 orang, distribusi beban kerja menjadi lebih terkonsentrasi sehingga aspek psikologis karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja.

Kondisi dinamika tersebut tidak hanya terjadi pada tingkat industri secara umum, tetapi juga dirasakan secara langsung pada level operasional kantor cabang. Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal yang dilakukan peneliti, kondisi kerja di Bank Muamalat KC Yogyakarta menunjukkan adanya peningkatan tuntutan operasional dalam beberapa tahun terakhir. Karyawan menghadapi target penghimpunan dana dan penyaluran pembiayaan yang semakin kompetitif, penyesuaian terhadap pembaruan sistem layanan digital, serta tuntutan menjaga kualitas pelayanan sesuai prinsip syariah. Dengan jumlah karyawan yang relatif terbatas, yaitu sebanyak 40 orang, distribusi tugas menjadi lebih terfokus sehingga beberapa karyawan menjalankan peran yang bersifat multitasking. Selain itu, unit pembiayaan juga menghadapi tekanan dalam menjaga kualitas pembiayaan di tengah dinamika risiko industri. Kondisi tersebut menuntut kesiapan psikologis dan kemampuan adaptasi yang tinggi dari

karyawan agar tetap mampu mempertahankan kinerja secara optimal.

Dalam situasi kerja yang dinamis tersebut, ketahanan karyawan (employee resilience) menjadi variabel krusial. Kuntz et al. (2016) mendefinisikan ketahanan karyawan sebagai kapasitas individu untuk bertahan, beradaptasi, dan pulih dari tekanan kerja. Lupşa dan Vîrgă (2020) menambahkan bahwa ketahanan mencakup kemampuan belajar dari pengalaman sulit. Luthans (2011) memasukkan resilience sebagai bagian dari psychological capital yang berkontribusi terhadap stabilitas kinerja dan kesejahteraan individu.

Ketahanan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga faktor organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, berperan dalam menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan (Sedarmayanti, 2017). Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi motivasi dan perilaku kerja. Selain itu, dukungan organisasi yang tercermin dari perhatian terhadap kesejahteraan dan penghargaan atas kontribusi karyawan terbukti meningkatkan kesejahteraan psikologis dan komitmen kerja (Eisenberger *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002; Kurtessis *et al.*, 2020).

Dalam konteks perbankan syariah, budaya kerja Islami menjadi karakteristik pembeda yang penting. Antonio (2018) menjelaskan bahwa nilai *sidq*, *amanah*, *fatanah*, *tabligh*, dan *niyyah* membentuk integritas dan profesionalisme kerja. Ali dan Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa *Islamic Work Ethics* memberikan landasan moral yang memperkuat

stabilitas psikologis individu. Nilai kerja berbasis agama juga dapat meningkatkan makna kerja (*meaningful work*) yang menurut Wrzesniewski (2003) berkontribusi terhadap ketahanan individu dalam menghadapi tekanan.

Selain itu, citra perusahaan berperan dalam membentuk identifikasi karyawan terhadap organisasi. Kusmaningtyas (2014) menyatakan bahwa citra perusahaan meningkatkan loyalitas dan kebanggaan karyawan. Helm *et al.*, (2020) menegaskan bahwa reputasi organisasi memengaruhi sikap kerja dan perilaku positif karyawan. Berdasarkan *Social Identity Theory* (Tajfel & Turner, 1986), individu yang memiliki identifikasi kuat terhadap organisasi cenderung memiliki stabilitas psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tekanan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas lingkungan kerja, dukungan organisasi, budaya kerja Islami, dan citra perusahaan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan secara parsial dan lebih banyak pada sektor industri umum, bukan pada lembaga keuangan syariah tingkat kantor cabang. Penelitian mengenai lingkungan kerja umumnya dikaitkan dengan kinerja atau stres kerja, sedangkan dukungan organisasi lebih sering dihubungkan dengan komitmen dan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, penelitian budaya kerja Islami cenderung menitikberatkan pada perilaku kerja dan motivasi, bukan secara langsung pada ketahanan karyawan. Penelitian yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut secara simultan dalam menjelaskan ketahanan karyawan pada konteks perbankan

syariah, khususnya di tingkat operasional cabang seperti Bank Muamalat KC Yogyakarta, masih relatif terbatas. Hal inilah yang menjadi celah penelitian (research gap) yang ingin dijawab dalam studi ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islami serta memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Bank Muamalat KC Yogyakarta dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang berorientasi pada penguatan ketahanan karyawan di tengah dinamika industri perbankan syariah tahun 2025.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Apakah budaya kerja Islami berpengaruh terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
4. Apakah citra perusahaan berpengaruh terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
5. Apakah lingkungan kerja, dukungan organisasi, budaya kerja Islami, dan citra perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja Islami terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
4. Menganalisis pengaruh citra perusahaan terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
5. Menganalisis pengaruh keempat variabel secara simultan terhadap ketahanan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan, maka manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis:** Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait ketahanan karyawan pada perbankan syariah, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor organisasi yang memengaruhi ketahanan karyawan.
2. **Manfaat Praktis:** Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perbankan syariah dalam merumuskan

kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan ketahanan karyawan, serta memberikan pemahaman bagi karyawan mengenai pentingnya lingkungan kerja, dukungan organisasi, budaya kerja Islami, dan citra perusahaan dalam mendukung ketahanan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan dalam penulisan skripsi yang memuat inti dari keseluruhan kajian. Bab ini mencakup uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi landasan dilakukannya penelitian, perumusan masalah yang menjadi fokus utama kajian, serta tujuan dan manfaat penelitian yang menguraikan alasan serta kontribusi yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tinjauan teoritis yang mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, yang bertujuan untuk memberikan landasan konseptual yang kuat bagi penelitian. Selain itu, disajikan pula uraian mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan secara sistematis pendekatan penelitian yang digunakan, meliputi waktu dan lokasi pelaksanaan, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data beserta sumbernya, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

Seluruh aspek tersebut dijelaskan secara rinci guna memastikan kejelasan metodologis dalam pencapaian tujuan penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian secara sistematis, baik dalam bentuk uraian naratif maupun penyajian tabel, guna mempermudah pembaca dalam memahami temuan-temuan yang diperoleh selama proses penelitian.

BAB V : PENUTUP

Sebagai bagian penutup, bab ini menyajikan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini juga membahas kontribusi penelitian terhadap para pemangku kepentingan, mengidentifikasi keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian, serta memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi ketahanan karyawan dalam lingkungan organisasi, khususnya pada sektor perbankan syariah. Ketahanan karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, tantangan, serta dinamika pekerjaan yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh beberapa faktor organisasi, yaitu lingkungan kerja, dukungan organisasi, budaya kerja Islami, dan citra perusahaan terhadap ketahanan karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta dengan melibatkan 40 responden yang merupakan karyawan pada kantor tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap ketahanan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan nilai-nilai Islami dalam aktivitas kerja dapat membantu karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Sementara itu, dukungan organisasi dan citra

perusahaan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap ketahanan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor yang secara langsung berkaitan dengan pengalaman kerja sehari-hari cenderung lebih berperan dalam membentuk ketahanan karyawan dibandingkan dengan faktor persepsi terhadap organisasi.

Selain itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dukungan organisasi, budaya kerja Islami, dan citra perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap ketahanan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketahanan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi yang saling berkaitan dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa upaya meningkatkan ketahanan karyawan dalam organisasi dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperkuat penerapan nilai-nilai budaya kerja Islami dalam aktivitas organisasi. Dengan adanya kondisi kerja yang mendukung, karyawan diharapkan mampu menghadapi berbagai dinamika pekerjaan dengan lebih baik serta tetap menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian yang telah direncanakan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya penelitian ini

masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memahami hasil penelitian serta menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya.

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal akses perizinan penelitian, sehingga peneliti hanya dapat melakukan penelitian pada satu lokasi penelitian yaitu Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal tersebut menyebabkan cakupan penelitian menjadi terbatas dan hasil penelitian ini belum dapat menggambarkan kondisi secara umum pada seluruh lembaga perbankan syariah.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 40 responden, yang disesuaikan dengan jumlah karyawan yang dapat dijadikan sebagai responden pada lokasi penelitian. Jumlah responden yang terbatas tersebut memungkinkan hasil penelitian belum sepenuhnya mempresentasikan kondisi yang lebih luas.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan oleh responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, serta tingkat kejujuran responden dalam memberikan jawaban.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, dukungan organisasi, budaya kerja Islami, dan citra perusahaan terhadap ketahanan karyawan pada Bank Muamalat KC

Yogyakarta, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait maupun bagi penelitian selanjutnya.

1. Pihak Bank Muamalat KC Yogyakarta diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif serta memperkuat penerapan nilai-nilai budaya kerja Islami dalam aktivitas kerja sehari-hari guna mendukung peningkatan ketahanan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.
2. Pihak organisasi diharapkan dapat terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak lembaga perbankan syariah atau organisasi lain sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi ketahanan karyawan.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden serta mempertimbangkan penggunaan variabel lain yang berpotensi memengaruhi ketahanan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19.
- Antonio, M. S. (2018). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Gema Insani.
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501–517.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Marmier, V. (2021). Perceived organizational support and employee outcomes: A social exchange perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 205–219.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260.
- Difinubun, H., Rahman, A., & Karim, M. (2024). Analisis statistik dalam penelitian manajemen. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 6(1), 45–58.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2002). Organizational support theory. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Fauzan, & Tyas, R. (2019). Budaya kerja Islami dalam organisasi modern. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 9(2), 123–135.
- Fauzan, & Tyas, R. (2020). Pengaruh budaya kerja Islami terhadap perilaku kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Islam*, 11(1), 55–67.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2016). *Manajemen syariah dalam praktik*. Gema Insani.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review. *Human Relations*, 73(12), 1689–1716.
- Helm, S., Liehr-Gobbers, K., & Storck, C. (2020). Corporate reputation and employee attitudes. *Corporate Reputation Review*, 23(2), 103–118.
- Hidayat, A., & Rahmawati, D. (2022). Lingkungan kerja dan ketahanan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 97–110.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). The power of support: Perceived organizational support and employee resilience. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 367–383.
- Krisnawati, L., Prasetyo, B., & Putra, A. (2024). Penelitian manajemen sumber

- daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 1–14.
- Kuchеров, D., & Zavyalova, E. (2012). HR practices and talent management in organizations. *Human Resource Development International*, 15(1), 23–37.
- Kuntz, J., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Developing employee resilience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 363–389.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Kusmaningtyas, A. (2014). *Manajemen perbankan*. Salemba Empat.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297–1349.
- Lupşa, D., & Virgă, D. (2020). Psychological capital, resilience, and well-being at work. *Human Resource Development Review*, 19(2), 130–156.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Malhotra, N. K. (2019). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). Pearson.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 211–223.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2025). *Statistik perbankan syariah 2025*. OJK.
- Pratama, A., & Rahardjo, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(2), 101–110.
- Pratiwi, A., & Setiawan, B. (2020). Lingkungan kerja dan adaptasi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 233–244.
- Putri, A., & Santoso, B. (2022). Dukungan organisasi dan ketahanan psikologis. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(1), 45–57.
- Rahman, A. (2019). Organizational support and employee resilience. *Journal of Organizational Psychology*, 19(3), 67–79.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Ridha. (2020). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Rajawali Pers.
- Rizki, M., & Rahmawati, D. (2021). Budaya kerja Islami dan ketahanan kerja. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 13(2), 98–110.
- Rizky, M., & Nugroho, A. (2021). Lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 33–45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethic on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21–27.
- Rokhman, W. (2019). Islamic work ethic and employee performance. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(4), 563–577.

- Sanaky, H., Arifin, M., & Wahyudi, A. (2021). Penelitian manajemen organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2), 88–101.
- Saputra, D. (2021). Faktor pembentuk ketahanan karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(1), 77–89.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2021). Lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 44–55.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Setyawan, A. (2021). *Manajemen organisasi modern*. Erlangga.
- Sivertzen, A., Nilsen, E., & Olafsen, A. (2013). Employer branding: Employer attractiveness. *Journal of Product & Brand Management*, 22(7), 473–483.
- Sivertzen, A., Nilsen, E., & Olafsen, A. (2020). Employer branding and employee attraction. *Journal of Brand Management*, 27(2), 141–154.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulung, & Muspawi. (2021). Penelitian sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 78–90.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). Social identity theory. *Psychology of Intergroup Relations*, 7–24.
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). The effect of employer brand dimensions on job satisfaction. *Management Decision*, 54(4), 854–886.
- Tumasjan, A., Strobel, M., & Welpe, I. (2020). Employer reputation research. *Business Research*, 13(2), 1–26.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Rajawali Pers.
- Wahyuni, S., & Prasetyo, A. (2020). Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 201–214.
- Wardhana, A. (2024). Penelitian manajemen kontemporer. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 67–80.
- Waruwu, S., Hutabarat, L., & Sitorus, M. (2025). Penelitian organisasi modern. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 25(1), 11–25.
- Wibowo, A., & Putri, N. (2022). Citra perusahaan dan keterikatan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 221–233.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 296–308). Berrett-Koehler.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic and job satisfaction. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.