

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dunia kerja hari ini bergerak jauh lebih cepat dibandingkan satu dekade lalu. Arus globalisasi, digitalisasi, dan otomasi mengubah hampir seluruh lanskap industri, mulai dari cara perusahaan beroperasi hingga jenis keterampilan yang dibutuhkan tenaga kerja. World Economic Forum (2025) dalam laporan *Future of Jobs* mencatat bahwa transformasi struktural pasar kerja global diperkirakan memengaruhi sekitar 22% dari total pekerjaan yang ada saat ini hingga tahun 2030, dengan 92 juta pekerjaan berpotensi tergantikan oleh kombinasi teknologi, tekanan ekonomi, dan pergeseran demografis, meski pada saat yang sama turut tercipta 170 juta pekerjaan baru. Yang menarik, laporan yang sama menyebutkan bahwa resiliensi, fleksibilitas, dan kelincahan kini menjadi salah satu keterampilan yang paling dicari perusahaan di seluruh dunia, hanya kalah penting dari kemampuan berpikir analitis. Temuan ini menegaskan bahwa di tengah ketidakpastian yang terus meningkat, kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit dari tekanan bukan lagi sekadar nilai tambah, melainkan kebutuhan mendasar bagi siapa saja yang ingin bertahan di dunia kerja (De Oliveira dkk., 2018).

Kondisi tersebut oleh banyak pakar manajemen disebut sebagai lingkungan *VUCA* (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*). Aditi dkk., (2025) menjelaskan bahwa dalam lingkungan semacam ini, hampir setiap keputusan bisnis mengandung risiko yang tidak kecil karena perubahan dapat datang secara tiba-tiba dan sulit diprediksi arahnya. Situasi ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan multinasional berskala besar, tetapi juga merambah ke industri kreatif dan retail berskala lokal yang justru paling cepat bersentuhan dengan perubahan perilaku konsumen. Bagi setiap karyawan, tekanan ini terasa berlipat ganda karena mereka dituntut untuk tetap produktif dan konsisten di tengah kondisi yang terus berubah, sementara ruang untuk kesalahan semakin sempit (Robbins & Judge, 2022).

Tekanan dari lingkungan bisnis yang berubah cepat itu pada akhirnya dirasakan langsung oleh karyawan dalam keseharian kerja mereka, mulai dari beban tugas yang menumpuk, tenggat waktu yang sempit, hingga persaingan antar rekan kerja yang tidak pernah benar-benar mereda. International Labour Organization (2016) menempatkan stres kerja sebagai salah satu risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang paling serius, karena muncul ketika tuntutan pekerjaan secara terus-menerus melampaui kapasitas seseorang untuk memenuhinya. Health and Safety Executive (2023) di Inggris mencatat hampir 875 ribu kasus stres, depresi, dan kecemasan akibat pekerjaan dalam satu tahun, dengan lebih dari 17 juta hari kerja hilang karenanya, sebuah gambaran yang mencerminkan skala masalah ini bahkan di negara-negara maju sekalipun.

Di Indonesia sendiri, gambarannya cukup unik. Survei Gallup yang dikutip Kementerian Ketenagakerjaan (2024) menunjukkan bahwa sekitar 20 hingga 21% pekerja Indonesia mengaku sering merasa stres dalam keseharian kerjanya, angka yang relatif lebih rendah dibandingkan negara-negara tetangga di Asia Tenggara seperti Filipina, Thailand, atau Myanmar yang berada di kisaran 39-45%. Namun demikian, sektor tertentu justru menunjukkan pola yang jauh lebih mengkhawatirkan; survei nasional pada 2024 misalnya mencatat sektor keuangan mengalami tingkat stres hingga 30%, sementara studi-studi kasus di berbagai perusahaan retail dan manufaktur kerap melaporkan angka stres kerja berat yang jauh di atas rata-rata nasional, terutama pada karyawan dengan beban target dan jam kerja tinggi (Kementerian Ketenagakerjaan, 2024). Ironisnya, tingginya tuntutan kerja di sektor-sektor tersebut tidak selalu diiringi dengan perhatian yang memadai terhadap kesehatan mental karyawan dari pihak organisasi.

Jika tekanan ini terus dibiarkan tanpa penanganan yang baik, dampaknya pada kondisi psikologis karyawan bisa sangat serius. Akbar & Soetjningsih (2022) menjelaskan bahwa paparan stres kerja yang berlangsung lama dapat memunculkan kondisi yang disebut burnout, yakni keadaan seseorang mengalami kelelahan emosional yang mendalam, mulai kehilangan empati terhadap orang di sekitarnya, dan merasa bahwa kinerjanya tidak lagi berarti. Skala masalah ini ternyata cukup besar, penelitian Schaufeli dkk., (2020) terhadap lebih dari 49.000 responden di 45 negara menunjukkan bahwa burnout tidak hanya menurunkan performa kerja, tetapi juga berpengaruh pada kesehatan fisik, kualitas hubungan sosial, dan keberlangsungan karier jangka panjang. Temuan ini mendorong kesadaran bahwa kompetensi teknis saja tidak cukup untuk menilai kesiapan seseorang bekerja di lingkungan yang penuh tekanan, ketahanan mental atau resiliensi juga perlu menjadi perhatian serius.

Di sinilah pentingnya resiliensi sebagai kapasitas psikologis yang perlu dimiliki setiap karyawan. (Reivich, 2003) mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dari keterpurukan, beradaptasi secara positif terhadap perubahan, dan tetap berfungsi produktif di tengah situasi yang menekan. (Fredrickson, 2001) memperluas pemahaman ini dengan menegaskan bahwa resiliensi bukan sekadar soal bertahan dari krisis, melainkan sebuah proses aktif yang memungkinkan seseorang tumbuh dan justru menjadi lebih bijak setelah melewati pengalaman berat. Karyawan yang memiliki resiliensi baik, tidak mudah goyah saat menghadapi tekanan, sementara mereka yang kurang resilien lebih rentan mengalami burnout dan penurunan performa kerja dalam jangka panjang (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Reivich & Shatte (2003) menguraikan resiliensi ke dalam tujuh komponen yang saling mendukung, yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis penyebab masalah, empati, efikasi diri, dan kemampuan menjangkau peluang baru (*reaching out*). Ketujuh komponen ini bekerja secara sinergis, seseorang dengan regulasi emosi yang baik misalnya akan lebih mudah berpikir jernih saat menganalisis penyebab suatu masalah, yang pada gilirannya membuka ruang bagi optimisme yang realistis alih-alih penyangkalan terhadap kenyataan. Yang menarik dari pandangan Reivich & Shatte (2003) adalah penegasan bahwa resiliensi bukan bakat bawaan yang hanya dimiliki segelintir orang, melainkan keterampilan kognitif yang bisa dipelajari dan dilatih oleh siapa pun.

Pandangan ini sejalan dengan Connor & Davidson (2003) yang memahami resiliensi sebagai kualitas pribadi yang berkembang melalui perpaduan antara karakter seseorang dengan berbagai pengalaman hidup yang dilaluinya, termasuk pengalaman menghadapi kesulitan itu sendiri. Resiliensi memang tidak muncul begitu saja, ia dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya, mulai dari dukungan sosial, pola asuh, hingga nilai-nilai yang dipegang seseorang dalam menjalani hidupnya.

Dari perspektif organisasi, resiliensi karyawan bukan sekadar isu kesejahteraan individu, melainkan juga menyangkut keberlangsungan bisnis itu sendiri. Luthans & Youssef-Morgan (2017) melalui konsep Psychological Capital menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi rendah cenderung lebih mudah mengalami penurunan produktivitas dan lebih berpotensi mengundurkan diri, yang pada gilirannya membebani perusahaan dengan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang yang tidak sedikit. Bagi perusahaan retail skala menengah seperti Footstep Footwear, kehilangan karyawan berpengalaman di tengah persaingan pasar yang ketat dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang membentuk resiliensi karyawan, termasuk peran religiusitas di dalamnya, menjadi kepentingan strategis bagi manajemen, bukan sekadar topik akademis semata.

Salah satu faktor yang secara konsisten disebut dalam berbagai penelitian sebagai penopang resiliensi adalah spiritualitas dan keyakinan agama. Southwick & Charney (2018), yang mengkaji ratusan penelitian sekaligus mewawancarai individu-individu yang berhasil melewati trauma berat, menemukan bahwa keyakinan religius menjadi salah satu dari sepuluh faktor pelindung paling konsisten yang membentuk ketahanan mental seseorang, sejajar dengan optimisme realistis dan dukungan sosial. Temuan ini diperkuat oleh meta-analisis Pargament (2007) yang menunjukkan bahwa individu dengan religiusitas lebih tinggi cenderung lebih tahan menghadapi krisis dan memiliki tingkat depresi, kecemasan, serta burnout yang lebih

rendah. Sistem keyakinan yang dimiliki seseorang membantu mereka memberi makna terhadap kesulitan yang dihadapi, dan itu menjadi pegangan yang kuat di saat-saat paling berat.

Religiusitas sebagai konstruk psikologis dikaji menggunakan kerangka multidimensi yang dikembangkan Glock & Stark (1966) yang kemudian dikembangkan lebih lanjut ke dalam instrumen berkonteks Islam oleh Amalia (2018). Kerangka ini membagi komitmen keberagamaan ke dalam lima dimensi utama, yaitu ideologi, ritualistik, eksperiensial, intelektual, dan konsekuensial. Penggunaan skala religiusitas berbasis konteks Islam ini relevan untuk menggambarkan bagaimana keyakinan, pengalaman batin, pemahaman, serta praktik ibadah harian karyawan terintegrasi dan termanifestasi dalam perilaku kerja profesional di lingkungan retail.

Keterkaitan antara religiusitas dan resiliensi sebenarnya sudah banyak diangkat dalam literatur psikologi positif dan psikologi kesehatan. Koenig (2012) menjelaskan bahwa salah satu keistimewaan religiusitas sebagai mekanisme koping adalah kemampuannya memberikan makna di balik penderitaan, sesuatu yang seringkali tidak bisa diberikan oleh strategi koping yang bersifat sekuler semata. Pargament (2007) melalui konsep *religious coping* menambahkan bahwa bentuk-bentuk *coping* berbasis agama seperti berdoa, bertawakal, atau mencari dukungan dari komunitas keagamaan secara konsisten terbukti membantu individu pulih lebih cepat dari krisis. Perhatian akademis terhadap keterkaitan antara spiritualitas dan kehidupan kerja ini turut melahirkan bidang kajian tersendiri yang dikenal sebagai *workplace spirituality*. Gani dkk., (2013) dalam kajian mereka terhadap karyawan Muslim menemukan bahwa religiusitas dan spiritualitas di tempat kerja berkontribusi signifikan terhadap performa karyawan, sebuah temuan yang memperkuat argumen bahwa nilai-nilai keagamaan bukan sekadar urusan privat yang terpisah dari ruang kerja, melainkan sumber daya psikologis yang turut membentuk bagaimana seseorang menjalani profesinya sehari-hari.

Dalam konteks Indonesia, pemahaman tentang religiusitas dan pengaruhnya pada kehidupan kerja menjadi semakin relevan untuk dikaji. Data Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri (2021) mencatat bahwa 86,88% penduduk Indonesia beragama Islam, menjadikan negara ini rumah bagi populasi Muslim terbesar di dunia. Kondisi demografis ini membuat praktik-praktik seperti shalat, rasa syukur, dan sikap amanah dalam bekerja bukan hal yang asing bagi sebagian besar tenaga kerja Indonesia, melainkan bagian dari keseharian yang sudah terbentuk sejak lama. Sejumlah penelitian di Indonesia turut mengonfirmasi keterkaitan ini pada aspek kinerja kerja, Alfisyah & Anwar (2018) misalnya menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Muslim di sebuah perusahaan perkebunan negara, sementara Setiawan dkk., (2022)

pada karyawan Muslim di Kota Bandung juga menemukan bahwa religiusitas secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Nadhifah & Karimulloh (2021) lebih spesifik menemukan bahwa karyawan Muslim yang rutin menjalankan ibadah harian memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kemampuan pemulihan psikologis yang lebih cepat dibandingkan mereka yang kurang menjalankan praktik keagamaan.

Industri kreatif, termasuk sub-sektor ritel produk *fashion* dan alas kaki yang menysasar segmen konsumen anak muda, memiliki karakteristik beban kerja yang berbeda dari sektor konvensional pada umumnya. Tuntutan inovasi yang tidak pernah berhenti membuat karyawan dituntut untuk terus menghasilkan ide dan pendekatan baru agar produk tetap relevan di mata konsumen. Selain itu, tren pasar anak muda yang berubah sangat cepat memaksa perusahaan beserta karyawannya untuk menyesuaikan strategi produk maupun pemasaran dalam rentang waktu yang singkat, sesuatu yang jarang ditemui pada industri dengan siklus produk yang lebih stabil. Ditambah lagi, siklus kampanye produk yang padat mulai dari perencanaan, produksi konten, hingga eksekusi promosi menciptakan ritme kerja (*pacing*) yang dinamis dan menuntut kecepatan adaptasi tinggi dari setiap individu yang terlibat di dalamnya. Karakteristik-karakteristik inilah yang menjadikan industri kreatif dan ritel sebagai salah satu sektor dengan tuntutan psikologis paling tinggi, sehingga kapasitas resiliensi bukan lagi sekadar nilai tambah, melainkan syarat mendasar bagi karyawan untuk dapat bertahan dan tetap produktif.

Relevansi antara religiusitas dan resiliensi ini menjadi semakin nyata ketika dikaitkan dengan dunia kerja di sektor retail dan industri kreatif. Sektor ini dikenal dengan ritme kerja yang cepat, target penjualan yang berubah-ubah, dan persaingan pasar yang tidak pernah benar-benar berhenti. Data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan bahwa jumlah usaha *e-commerce* di Indonesia mencapai 4,4 juta unit pada 2024, naik 15,3% dibandingkan tahun sebelumnya. Bagi pelaku ritel konvensional seperti Footstep Footwear, tekanan kompetitif semacam ini berarti tuntutan yang terus meningkat bagi karyawan di lapangan untuk mencapai target penjualan sambil tetap bersaing dengan kenyamanan berbelanja daring yang ditawarkan berbagai platform digital.

Dalam kondisi seperti ini, karyawan retail cenderung menghadapi apa yang disebut sebagai konflik peran (*role conflict*) dan kebingungan peran (*role ambiguity*), yakni kondisi ketika tuntutan pekerjaan tidak jelas batasannya atau bahkan saling bertentangan satu sama lain. Sejumlah penelitian terbaru di Indonesia menunjukkan bahwa kedua kondisi ini secara konsisten berkontribusi terhadap tingginya niat keluar kerja (*turnover intention*), baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai mediator. Fenomena ini semakin berisiko memunculkan kelelahan psikologis pada karyawan retail dan industri kreatif yang notabene

bekerja di garis depan, berhadapan langsung dengan target penjualan sekaligus tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi. Di titik inilah kapasitas resiliensi yang ditopang oleh nilai-nilai religiusitas menjadi sangat berharga bagi karyawan untuk tetap bertahan dan berkembang di tengah tekanan tersebut. (Hizbullah, 2010). Sebagai salah satu representasi konkret dari industri kreatif berbasis ritel yang menysasar konsumen anak muda, karakteristik tekanan tersebut berinovasi tanpa henti, tren yang cepat berubah, dan ritme kampanye yang padat tergambar jelas dalam operasional Footstep Footwear sehari-hari.

Hal ini juga ditemukan di Footstep Footwear yang merupakan perusahaan retail alas kaki berbasis industri kreatif yang menysasar segmen anak muda. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri kreatif, Footstep Footwear menuntut karyawannya untuk terus mengejar target penjualan sekaligus mengikuti perkembangan tren yang disukai pasar anak muda, sehingga tekanan untuk mencapai target tinggi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari keseharian kerja di perusahaan ini. Berdasarkan hasil observasi dan survei studi awal yang peneliti lakukan terhadap 20 karyawan Footstep Footwear, ditemukan sejumlah tekanan struktural yang di hadapi karyawan, di antaranya sebagian karyawan Footstep Footwear mengalami multi peran dalam waktu bersamaan, yaitu sebagai eksekutor target penjualan, sebagai bagian dari tim yang dituntut terus berinovasi, sekaligus sebagai individu yang juga memiliki tanggung jawab dan kebutuhan di luar dan di dalam pekerjaan. Selain itu, terdapat pula hambatan komunikasi teknis akibat pemisahan dua lokasi kantor yang berbeda. Perbedaan fisik ini kerap memicu keterlambatan (*delay*) koordinasi dan eksekusi proyek harian, yang berdampak pada munculnya perilaku prokrastinasi (penundaan pekerjaan) antar divisi pada karyawan.

Situasi tersebut semakin diperberat oleh tingginya tuntutan kecepatan dan target penjualan yang sering kali memicu beban kerja berlebih (*work overload*) hingga kondisi ini turut memunculkan indikasi kelelahan emosional (*burnout*) pada sebagian karyawan, serta konflik intrapersonal ketika tuntutan pekerjaan berbenturan dengan kapasitas maupun nilai pribadi mereka. Tekanan yang dirasakan karyawan tersebut turut disertai indikasi munculnya respon kerja yang kurang adaptif, seperti menurunnya motivasi kerja, hingga penurunan performa kerja pada sebagian karyawan. Gambaran ini menunjukkan bahwa di balik tuntutan target tinggi yang menjadi ciri khas industri kreatif alas kaki, terdapat sejumlah tantangan psikologis yang turut dihadapi karyawan Footstep Footwear dalam menjalankan pekerjaan sehari – hari. Meskipun demikian, hasil observasi dan survei studi awal yang sama turut memperlihatkan bentuk-bentuk resiliensi yang secara nyata dipraktikkan oleh sebagian besar karyawan Footstep Footwear di tengah tekanan tersebut. Karyawan juga terbiasa melakukan

evaluasi diri maupun evaluasi tim secara berkala serta terbuka menerima masukan, baik dari atasan maupun sesama rekan kerja, sebagai upaya memperbaiki performa kerja di bawah tekanan target yang tinggi. Sikap ini diperkuat oleh keyakinan yang dipegang sebagian besar karyawan bahwa tantangan apa pun yang muncul di kemudian hari dapat dihadapi selama ada kemauan untuk terus belajar dan tidak mudah menyerah, sebuah indikasi optimisme dan efikasi diri yang merupakan komponen inti resiliensi itu sendiri (Reivich & Shatte, 2003). Dengan demikian, fenomena resiliensi di Footstep Footwear tidak hanya tampak dari sisi tekanan kerja yang dihadapi, tetapi juga dari respons adaptif konkret yang secara konsisten ditunjukkan karyawan dalam keseharian kerja mereka.

Di tengah dinamika yang terjadi, sisi religiusitas tampak menjadi bagian yang melekat dalam lingkungan kerja Footstep Footwear. Profil keberagamaan karyawan di perusahaan ini bukan sekadar atribut pribadi yang bersifat seremonial, melainkan sudah menjadi bagian dari nilai inti (*core values*) perusahaan itu sendiri. Hasil studi awal menunjukkan bahwa religiusitas secara nyata sebagai sumber daya *coping* yang dominan, 57,7% karyawan menyebut ibadah dan do'a sebagai sumber ketenangan utama saat menghadapi tekanan kerja, 65,4% menyebut dukungan rekan kerja sebagai penopang, 34,6% menyebut evaluasi diri sebagai strategi menghadapi kegagalan mencapai target, dan 82,2% menyatakan optimis mampu menyelesaikan tantangan yang lebih sulit. Temuan studi awal ini menunjukkan bahwa di balik tekanan kerja yang cukup tinggi tersebut, mayoritas karyawan Footstep Footwear tetap mampu menunjukkan respons yang adaptif dan resilien, sebuah fenomena yang menarik untuk dikaji lebih lanjut mengingat besarnya peran religiusitas sebagai salah satu sumber utama dalam proses tersebut.

Dinamika yang dihadapi karyawan Footstep Footwear pada dasarnya tidak berhenti pada titik tekanan semata. Ketika beban kerja yang berlapis, mulai dari tuntutan target, tuntutan inovasi, hingga hambatan koordinasi antar lokasi kantor mulai memunculkan tanda-tanda kelelahan emosional dan penurunan motivasi, sebagian besar karyawan justru menunjukkan pola adaptasi yang berulang, yaitu mereka melakukan evaluasi diri maupun evaluasi tim secara rutin, terbuka menerima masukan, dan mempertahankan keyakinan bahwa tantangan sesulit apa pun masih bisa dilalui selama ada kemauan untuk terus belajar. Proses inilah yang secara bertahap membawa karyawan dari kondisi tertekan menuju kondisi yang lebih resilien, di mana religiusitas melalui ibadah, dukungan sesama rekan kerja, maupun kegiatan spiritual bersama yang difasilitasi perusahaan tampak berperan sebagai penopang yang menjaga proses adaptasi tersebut tetap berjalan.

Komitmen terhadap nilai-nilai religius ini juga tercermin dari kebijakan yang diterapkan manajemen Footstep Footwear. Karyawan diberikan ruang dan kebebasan untuk menjalankan ibadah wajib maupun sunnah, termasuk shalat dhuha dan membaca Al-Qur'an, meski di sela-sela jam kerja. Selain itu, ada kegiatan rutin yang dilakukan bersama seperti kajian mingguan, tadarus, dan kunjungan sosial ke panti asuhan setiap bulannya. Kegiatan-kegiatan ini bukan sekadar rutinitas, ia membentuk ikatan yang erat antar karyawan sekaligus menjadi bagian dari nilai spiritual yang dirasakan langsung dalam keseharian kerja.

Meski gambaran lapangan menunjukkan adanya keterkaitan yang cukup kuat antara rutinitas religiusitas dan resiliensi karyawan di Footstep Footwear, di tengah persoalan dinamika yang dirasakan oleh para karyawan di Footstep Footwear yang teridentifikasi dari studi awal tersebut, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus dan terukur menguji hubungan keduanya di lingkungan perusahaan tersebut. Di level yang lebih luas, sebagian besar penelitian sejenis di Indonesia masih banyak berfokus pada mahasiswa atau masyarakat umum, dan belum banyak yang menyoroti karyawan di sektor industri kreatif dan retail dengan karakteristik tekanan kerjanya yang khas (Lucia & Kurniawan, 2017). Hafiz & Aditya (2021) Kondisi ini turut diperkuat oleh kajian literatur sistematis terhadap ribuan naskah penelitian religiusitas di Indonesia, yang menyimpulkan bahwa kajian religiusitas di Indonesia masih tersebar dan jarang disintesis menjadi pemahaman yang menyeluruh, terutama pada konteks kerja yang spesifik seperti industri kreatif dan retail. Keisa Putri Fahriyanti (2026) pada karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta, justru menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap resiliensi karyawan, berbeda dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif. Inkonsistensi temuan ini menegaskan perlunya pengujian empiris lebih lanjut pada konteks organisasi dan sektor pekerjaan yang berbeda – beda, termasuk pada perusahaan retail berbasis industri kreatif seperti Footstep Footwear.

Penelitian-penelitian religiusitas pada konteks kerja yang telah disebutkan sebelumnya pun mayoritas masih berfokus pada kinerja sebagai variabel akibat, bukan pada resiliensi sebagai kapasitas psikologis yang sesungguhnya mendasari kinerja itu sendiri. Selain itu, penelitian yang secara spesifik menggunakan kerangka dimensi religiusitas dari Glock & Stark (1966) untuk mengukur pengaruhnya terhadap resiliensi karyawan Muslim di Indonesia, khususnya pada sektor retail dan industri kreatif, pun masih sangat terbatas jumlahnya. Dari celah itulah penelitian ini bermula. Peneliti tertarik untuk mengkaji secara empiris seberapa besar pengaruh religiusitas terhadap resiliensi pada karyawan Footstep Footwear, dengan

harapan hasilnya dapat berkontribusi pada pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi yang lebih relevan dengan konteks masyarakat Indonesia yang religius. Kebaharuan penelitian ini terletak pada pengujian empiris pengaruh religiusitas, melalui dimensi Glock & Stark (1966), yang diadaptasi oleh Amalia (2018) terhadap resiliensi sebagai variabel akibat pada karyawan retail berbasis industri kreatif, konteks yang sejauh ini masih terbatas dikaji secara terukur di Indonesia.

Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan religiusitas terhadap resiliensi pada karyawan Footstep Footwear?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan religiusitas terhadap resiliensi pada karyawan Footstep Footwear.

Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa manfaat kegunaan sebagai berikut :

a) Kegunaan Teoretis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) serta Psikologi Agama. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkuat literatur mengenai bagaimana religiusitas berfungsi sebagai sumber daya psikologis bagi karyawan. Dengan fokus pada pengaruh langsung, penelitian ini membantu memperjelas mekanisme ketangguhan mental tanpa harus melibatkan variabel antara yang kompleks. Hal ini penting untuk memperkaya studi psikologi positif dalam konteks masyarakat Indonesia yang religius.

b) Kegunaan Praktis

1. Bagi Karyawan dan Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya nilai-nilai agama sebagai kekuatan untuk bangkit dari tekanan kerja. Karyawan dapat lebih optimal memanfaatkan coping religiusitas untuk menjaga stabilitas emosi mereka saat menghadapi target yang berat. Sementara bagi praktisi HR, penelitian

ini menyediakan landasan untuk merancang pelatihan mental yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritualitas. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan solusi praktis dalam membangun tim kerja yang lebih Tangguh dan berdaya lenting tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi pada berbagai sektor industri kreatif lainnya. Penggunaan sampel yang lebih besar dan teknik wawancara mendalam akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif serta memperkaya data angka yang dari kuesioner. Selain itu, penambahan variable eksternal seperti dukungan sosial atau gaya kepemimpinan dapat dipertimbangkan untuk melihat interaksi antara faktor internal individu dengan lingkungan kerja dalam membentuk resiliensi.

Selain itu, disarankan untuk melakukan studi longitudinal guna mengamati konsistensi hubungan antara religiusitas dan resiliensi dalam jangka waktu yang panjang, terutama saat perusahaan menghadapi krisis besar. Peneliti juga diharapkan mampu mengembangkan instrument penelitian yang lebih kontekstual dengan nilai-nilai kearifan lokal atau spiritualitas masyarakat Indonesia agar hasil penelitian lebih akurat secara budaya. Langkah – langkah ini sangat penting untuk meningkatkan validitas prediktif penelitian dan memajukan kajian psikologi industry yang lebih relevan dengan realitas sosial di Indonesia.