

Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Kerja Milenial dan Gen Z

Indi Rahmah

Univeritas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No. 95, Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412, Indonesia

Korespondensi penulis: indirh12@email.com

Abstract. *The transformation of the workplace driven by digitalization and generational value shifts has introduced new challenges in maintaining ethical and organizational culture, particularly among Millennials and Gen Z. This study aims to examine the extent to which Islamic values—especially through Islamic Work Ethics (IWE) and spiritual intelligence—are integrated in shaping the work culture of young professionals. Using a quantitative approach, data were collected via surveys from 150 respondents working in the startup, Islamic banking, and educational sectors in the Greater Jakarta area. Data were analyzed using Pearson correlation and path analysis via SmartPLS. The results show that both IWE and spiritual intelligence have a positive and significant effect on work culture, with a combined contribution of 56%. These findings indicate that integrating Islamic values can foster an ethical, productive, and spiritually aligned work culture among younger generations. The study has theoretical implications for developing a contextual Islamic work culture framework, and practical implications for organizations seeking to design policies grounded in spiritual and Islamic ethical principles.*

Keywords: *Gen Z, Islamic Work Ethics, millennial generation, spiritual intelligence, work culture.*

Abstrak. Transformasi dunia kerja yang dipicu oleh digitalisasi dan pergeseran nilai generasi telah menciptakan tantangan baru dalam menjaga etika dan budaya organisasi, khususnya di kalangan milenial dan Gen Z. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana nilai-nilai Islam, khususnya melalui Islamic Work Ethics (IWE) dan spiritual intelligence, diintegrasikan dalam membentuk budaya kerja generasi muda. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 150 responden di sektor startup, perbankan syariah, dan pendidikan Islam di wilayah Jabodetabek, data dianalisis dengan uji korelasi Pearson dan analisis jalur menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik IWE maupun spiritual intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja, dengan kontribusi gabungan sebesar 56%. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi nilai-nilai Islam mampu membentuk budaya kerja yang etis, produktif, dan selaras dengan identitas spiritual generasi muda. Penelitian ini memiliki implikasi teoretis bagi pengembangan konsep budaya kerja Islami yang kontekstual, serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang berakar pada nilai spiritual dan etika keislaman.

Kata kunci: Budaya kerja, generasi milenial, generasi Z, Islamic Work Ethics, spiritual intelligence.

1. LATAR BELAKANG

Memasuki era revolusi industri 4.0 dan digitalisasi, generasi milenial dan Gen Z menjadi tulang punggung dunia kerja yang berubah cepat. Sementara itu, dalam konteks moralitas dan profesionalitas, muncul kebutuhan untuk menerjemahkan nilai-nilai Islam—seperti amanah, ihsan, kejujuran, dan tanggung jawab—ke dalam budaya kerja modern. Penelitian sebelumnya telah mengkaji Islamic Work Ethics (IWE) di berbagai generasi, termasuk generasi X dan Y, namun fokus khusus pada milenial dan Gen Z di Indonesia masih terbatas (Shar, 2017). Padahal, generasi ini adalah aktor utama dalam perubahan budaya organisasi kontemporer dan digitalisasi “work from home” maupun start-up yang berkembang pesat.

Studi oleh (Karunisa & Fachrunnisa, 2021) menemukan bahwa milenial mendefinisikan pekerjaan tidak sekadar sebagai alat ekonomi, tetapi juga media pengabdian kepada Tuhan, pencapaian diri, dan realisasi spiritual. Namun demikian, industri digital menuntut fleksibilitas dan produktivitas tinggi, yang seringkali berbenturan dengan prinsip-prinsip spiritual seperti ketundukan pada waktu shalat dan etika interaksi kerja. Hal ini menimbulkan paradoks antara tuntutan ekonomi digital dan komitmen religius.

Selain itu, penelitian (Maharani et al., 2025) terhadap Gen Z menunjukkan bahwa mereka berupaya membumikan nilai Islam melalui konten kreatif di media sosial, seperti Instagram Reel dan tantangan Islami, yang membantu memperkuat identitas religius sekaligus profesional digital. Namun, integrasi nilai-nilai Islam tersebut belum sepenuhnya masuk ke dalam dunia kerja formal—di mana disiplin waktu, kerja sama, dan tata nilai organisasi menjadi rujukan utama budaya kerja.

Kesenjangan (gap) ini menunjukkan urgensi penelitian: bagaimana nilai-nilai Islam bisa diinternalisasikan secara sistematis dalam budaya kerja generasi milenial dan Gen Z di Indonesia? Belum ada penelitian komprehensif di Indonesia yang menggabungkan perspektif nilai-nilai Islam dengan budaya kerja dua generasi ini, meski *happy work environment* dan *spiritual intelligence* menjadi topik “tren” di organisasi saat ini.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pendekatan ganda — menggabungkan *Islamic Work Ethics* dan analisis budaya kerja kontemporer dua generasi utama (milenial & Gen Z) dalam konteks organisasi lokal. Di samping itu, dalam dinamika digitalisasi dan startup, pemahaman nilai Islam menjadi instrumen moral untuk menyeimbangkan produktivitas dan spiritualitas pekerja muda (Nasution & Rafiki, 2020).

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah: (1) menggambarkan karakteristik budaya kerja milenial dan Gen Z di Indonesia; (2) menganalisis sejauh mana nilai-nilai Islam telah atau dapat diintegrasikan ke dalam budaya kerja mereka; (3) merumuskan model integrasi nilai Islam ke dalam praktik kerja generasi muda, yang dapat menjadi pedoman etis di era kerja digital. Hasil yang diharapkan adalah rekomendasi bagi organisasi dan pembuat kebijakan untuk menumbuhkan kultur kerja beretika Islami yang relevan dengan generasi milenial dan Gen Z.

2. KAJIAN TEORITIS

Islamic Work Ethics (IWE) merupakan pendekatan normatif yang menekankan pada nilai-nilai kerja yang bersumber dari ajaran Islam, seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras. Nilai-nilai ini menjadi pondasi etis dalam praktik kerja sehari-hari. Menurut

(Nurhasanah et al., 2022), IWE dalam konteks organisasi di Indonesia terbentuk dari interaksi antara norma keagamaan, budaya lokal, dan ekspektasi organisasi. Studi ini memperlihatkan bahwa penerapan nilai Islam dalam dunia kerja mampu membentuk perilaku profesional yang lebih etis dan produktif. Swadaya dan Azzahra (2024) menambahkan bahwa penerapan IWE juga memperkuat *thriving at work*, yaitu kondisi karyawan yang terus bertumbuh secara psikis dan profesional. Ini menegaskan bahwa integrasi nilai Islam bukan hanya idealisme moral, tetapi juga berkaitan langsung dengan kesejahteraan kerja dan loyalitas organisasi.

Dalam konteks budaya kerja generasi milenial dan Gen Z, ditemukan pergeseran makna kerja yang lebih bersifat individualistis, digital, dan fleksibel. (Yuniawan et al., 2021) mengungkap bahwa generasi muda dalam sektor perbankan syariah menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang baik ketika mereka merasakan dukungan organisasi dan peluang pengembangan diri. Namun, (Ummah, 2019) memperlihatkan adanya pengaruh budaya *hustle culture* terhadap Gen Z yang justru menimbulkan tekanan psikis dan stres kerja. Ini menunjukkan adanya ambiguitas antara produktivitas dan keseimbangan spiritual, yang menjadi tantangan penting dalam membentuk budaya kerja yang beretika Islami pada generasi digital.

Di sisi lain, *spiritual intelligence* (kecerdasan spiritual) menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan dalam budaya kerja modern. Menurut (Ghobbeh & Atrian, 2024), *spiritual intelligence* berperan dalam menciptakan iklim kerja yang etis dan mampu mengurangi *technostress* di lingkungan kerja digital. Hal ini sangat relevan untuk generasi milenial dan Gen Z yang hidup dalam ekosistem digital yang cepat dan kompetitif. Nilai-nilai spiritual seperti kesadaran diri, empati, dan ketulusan dapat meningkatkan stabilitas emosional, ketekunan, serta hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja yang sehat.

Khusus pada Gen Z, beberapa penelitian menunjukkan bahwa mereka memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan spiritualitas dalam bentuk yang lebih fleksibel. Hidayat et al. (2023) menemukan bahwa Gen Z Muslim di Medan memanfaatkan media sosial sebagai ruang penguatan identitas religius melalui konten islami. Namun, praktik spiritual mereka tidak selalu terikat pada ritual formal, melainkan pada ekspresi nilai-nilai universal Islam dalam keseharian. Hal ini sejalan dengan temuan Soleh, Kuncoro, dan Ma'ruf (2023) bahwa digitalisasi menciptakan bentuk spiritualitas baru yang inklusif dan kontekstual, yang disebut dengan *Islam Nusantara Digital*. Maka, diperlukan pendekatan integratif yang tidak hanya normatif tetapi juga adaptif terhadap kultur kerja Gen Z.

Tinjauan terhadap berbagai penelitian menunjukkan adanya kesenjangan yang belum banyak dibahas, yaitu bagaimana nilai-nilai Islam diinternalisasikan dalam budaya kerja generasi milenial dan Gen Z secara simultan. (Nurhasanah et al., 2022) hanya memfokuskan pada dimensi nilai IWE tanpa menysasar generasi tertentu, sedangkan Swadaya dan Azzahra (2024) membahas thriving at work tanpa memasukkan dimensi spiritual Islam. Studi oleh (Yuniawan et al., 2021) juga belum secara eksplisit mengaitkan budaya kerja Gen Z dengan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting dan memiliki kebaruan, karena menggabungkan Islamic Work Ethics, spiritual intelligence, dan karakteristik budaya kerja generasi muda dalam satu kerangka analisis.

Dengan berlandaskan pada kerangka teoritis tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa internalisasi nilai-nilai Islam melalui Islamic Work Ethics dan spiritual intelligence berpotensi menciptakan budaya kerja yang etis, harmonis, dan produktif bagi generasi milenial dan Gen Z. Secara tidak tersurat, dapat dipahami bahwa integrasi tersebut akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja, penguatan nilai kebersamaan, serta pengurangan tekanan psikologis yang umum dialami generasi muda di tempat kerja digital. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan pemangku kebijakan untuk memahami karakter generasi ini serta menyusun strategi integrasi nilai Islam ke dalam sistem kerja secara kreatif dan kontekstual (Katmas et al., 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksploratif untuk mengetahui hubungan antara integrasi nilai-nilai Islam dan budaya kerja pada generasi milenial dan Gen Z di lingkungan kerja formal. Desain penelitian yang digunakan adalah korelasional, yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel dan arah pengaruhnya secara statistik. Penelitian ini berupaya memodelkan bagaimana Islamic Work Ethics (IWE) dan kecerdasan spiritual (spiritual intelligence) berperan dalam membentuk budaya kerja generasi milenial dan Gen Z di era digital.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berusia 20–35 tahun yang termasuk dalam kategori generasi milenial dan Gen Z, dan bekerja di sektor startup digital, perbankan syariah, dan lembaga pendidikan Islam di wilayah Jabodetabek. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling dengan kriteria: (1) beragama Islam, (2) memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun, dan (3) termasuk dalam rentang usia generasi milenial dan Gen Z menurut BPS (2023). Jumlah sampel ditentukan sebanyak 150 responden berdasarkan rumus Slovin dengan margin of error 5%.

Instrumen pengumpulan data berupa angket yang terdiri dari tiga bagian utama, yaitu: skala Islamic Work Ethics (diadaptasi dari Ali, 1988), skala budaya kerja (berbasis indikator work environment, ethics, dan job behavior), serta skala spiritual intelligence mengacu pada (et al., 2009). Semua skala menggunakan model Likert 5 poin. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki korelasi $>0,3$, dan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing skala menunjukkan reliabilitas tinggi ($\alpha > 0,80$), yang berarti seluruh instrumen layak digunakan dalam penelitian (Notoatmodjo, 2012).

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengukur hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan normalitas, linearitas, dan tidak terjadi multikolinearitas. Perhitungan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan SmartPLS. Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji-F digunakan untuk mengetahui signifikansi model secara keseluruhan. Model penelitian dapat digambarkan secara sederhana sebagai berikut:

IWE \rightarrow Budaya Kerja dan Spiritual Intelligence \rightarrow Budaya Kerja, dengan Budaya Kerja sebagai variabel terikat.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: (1) variabel bebas: nilai-nilai Islam yang diukur melalui Islamic Work Ethics (IWE) dan spiritual intelligence; (2) variabel terikat: budaya kerja milenial dan Gen Z. Tidak ada variabel mediasi dalam model, namun kemungkinan interaksi antar variabel dijelaskan melalui pengujian jalur secara simultan dan parsial. Hasil akhir dari analisis ini diharapkan mampu menjelaskan model integratif pembentukan budaya kerja Islami di kalangan generasi muda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data dan Konteks Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama September–November 2024 di wilayah Jabodetabek, melibatkan 150 responden dari sektor startup digital, perbankan syariah, dan lembaga pendidikan Islam. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online dan wawancara terfokus (fokus grup diskusi/FGD) pada 30 responden terpilih. Metode survei dan FGD dikombinasikan untuk menjangkau data kuantitatif tentang IWE, spiritual intelligence, dan budaya kerja, serta memperoleh pemahaman kualitatif tentang cara nilai Islam diaplikasikan sehari-hari.

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Ringkasan Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik deskriptif variabel dan reliabilitas

Variabel	Mean	SD	α (Cronbach)
Islamic Work Ethics (IWE)	4.12	0.45	0.88
Spiritual Intelligence (SI)	4.05	0.50	0.90
Budaya Kerja (BK)	3.98	0.55	0.89

Sumber: Diolah dari data primer penelitian, 2024

Catatan: IV dari 1–5 (semakin tinggi, semakin kuat nilai)

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi ($\alpha > 0,80$), menunjukkan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk tiap variabel.

2. Uji Asumsi Korelasi

Sebelum dilakukan analisis lanjut, seperti regresi atau analisis jalur, data perlu diuji terlebih dahulu untuk memastikan memenuhi asumsi dasar statistik. Dua asumsi utama yang diuji dalam penelitian ini adalah normalitas distribusi data dan multikolinearitas antar variabel independen.

a) Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji menunjukkan bahwa data untuk ketiga variabel utama—Islamic Work Ethics (IWE), Spiritual Intelligence (SI), dan Budaya Kerja (BK)—berdistribusi normal secara statistik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi K-S yang berada di atas ambang batas 0,05. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka data dapat diproses lebih lanjut menggunakan teknik analisis parametrik.

b) Uji Multikolinearitas (Variance Inflation Factor / VIF)

Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen saling berkorelasi sangat tinggi, yang dapat mengganggu validitas hasil regresi. Dalam penelitian ini, nilai VIF dari seluruh variabel independen berada di bawah 2, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara IWE dan SI. Artinya, kedua variabel bebas memberikan kontribusi independen terhadap variabel terikat, yaitu budaya kerja.

c) Uji Korelasi Pearson

Untuk melihat hubungan awal antara variabel bebas dan variabel terikat, dilakukan analisis korelasi Pearson. Hasilnya menunjukkan:

Korelasi antara IWE dan Budaya Kerja (BK) adalah $r = 0,62$, dengan $p < 0,01$

Korelasi antara Spiritual Intelligence (SI) dan BK adalah $r = 0,58$, dengan $p < 0,01$

Angka-angka ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kedua variabel bebas terhadap budaya kerja. Nilai $r > 0,50$ menunjukkan korelasi yang kuat, dan nilai $p < 0,01$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Berikut ini penjelasan untuk Sub-Sub judul.

Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat etika kerja Islam (IWE) dan kecerdasan spiritual (SI) pada generasi milenial dan Gen Z, maka semakin positif pula budaya kerja yang tercipta. Hubungan yang signifikan ini memperkuat justifikasi bahwa IWE dan SI berperan penting sebagai faktor yang membentuk etos kerja generasi muda, baik dari sisi sikap, kedisiplinan, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian model jalur dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS, yang sesuai untuk model-model struktural berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM). Model ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana Islamic Work Ethics (IWE) dan Spiritual Intelligence (SI) berpengaruh terhadap Budaya Kerja (BK) pada generasi milenial dan Gen Z.

Hasil analisis jalur menunjukkan dua hubungan langsung yang signifikan:

- a) IWE \rightarrow BK dengan nilai $\beta = 0,35$, $t = 4,20$, dan $p < 0,001$

Ini berarti bahwa IWE (etika kerja Islam) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Nilai koefisien β sebesar 0,35 menunjukkan bahwa setiap peningkatan IWE sebesar 1 unit akan meningkatkan budaya kerja sebesar 0,35 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t-statistic lebih dari 1,96 dan p-value $< 0,05$ mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

- b) SI \rightarrow BK dengan nilai $\beta = 0,30$, $t = 3,80$, dan $p < 0,001$

Sama halnya, spiritual intelligence juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja. Dengan koefisien β sebesar 0,30, SI dinyatakan sebagai prediktor yang penting dalam membentuk budaya kerja positif, seperti kedisiplinan, kejujuran, dan rasa tanggung jawab. Tingginya nilai t dan signifikansi p mendukung validitas pengaruh ini.

c) $R^2 = 0,56$

Nilai R-squared sebesar 0,56 berarti bahwa 56% variabilitas budaya kerja dapat dijelaskan oleh gabungan dua variabel independen, yaitu IWE dan SI. Sisanya, 44%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam yang tertanam dalam IWE serta kecerdasan spiritual memiliki kontribusi nyata dalam membentuk budaya kerja generasi milenial dan Gen Z. Keduanya menjadi variabel kunci dalam menumbuhkan sikap kerja yang bertanggung jawab, jujur, serta adaptif terhadap perubahan zaman, termasuk dalam konteks kerja digital dan fleksibel saat ini.

Dengan kata lain, semakin tinggi internalisasi etika Islam dan kesadaran spiritual, maka semakin baik kualitas budaya kerja generasi muda yang tercermin dalam etos kerja, kerja sama, dan integritas dalam organisasi.

Analisis Kualitatif

1. Insight dari FGD

a) Persepsi Amanah dan Profesionalisme

Sebagian besar responden menegaskan nilai amanah membuat mereka selalu tepat waktu dan bertanggung jawab, meskipun ada tekanan tenggat digital. Hal ini selaras dengan Faizah et al. (2024) yang menyatakan bahwa IWE berkontribusi signifikan terhadap profesionalisme kerja.

b) Spiritualitas dalam Self-Care

Beberapa responden menyebut bahwa spiritual intelligence membantu mengelola burnout dan technostress, sejalan dengan temuan Ghobbeh & Atrian (2024) mengenai peran SI dalam iklim kerja yang sehat.

Pembahasan dan Keterkaitan Teoritis

1. Kesesuaian dengan IWE & SI

Temuan kuantitatif dan kualitatif mendukung teori bahwa integrasi nilai Islam (IWE dan SI) mampu membentuk budaya kerja generasi muda yang lebih etis dan produktif. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan model teoritis yang sebelumnya telah dikembangkan dalam kajian awal.

2. Implikasi Teoritis

Model integrasi nilai Islam memperkaya teori budaya kerja tradisional dengan elemen spiritual, menunjukkan bahwa spiritual intelligence dan etika Islam adalah variabel moderat yang memperkuat komitmen dan etos kerja generasi milenial/Gen Z.

3. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

- a) Konsistensi dengan Faizah et al. (2024) dan Swadaya & Azzahra (2024) mengenai kontribusi nilai Islam terhadap thriving at work.
- b) Kesenjangan terjadi pada penelitian Permatasari et al. (2024) bahwa budaya hustle tanpa nilai spiritual dapat menimbulkan burnout, sementara penelitian ini menunjukkan bahwa spiritual intelligence dapat mengurangi efek negatif tersebut.
- c) Pengetahuan bahwa Gen Z mampu mengintegrasikan nilai spiritual secara santai dan adaptif diperkuat oleh Hidayat et al. (2023), namun penelitian ini menambah bukti bahwa adaptasi tersebut juga berlaku dalam konteks kerja formal.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

- a) Menyelamatkan model budaya kerja dengan menggabungkan elemen etika Islam, spiritual intelligence, dan karakter generasi.
- b) Menyediakan bukti empiris bahwa spiritual intelligence bukan sekadar variabel kultural, tetapi juga elemen praktis dalam budaya organisasi modern.

2. Implikasi Praktis

- a) Bagi organisasi: hasil penelitian mendorong integrasi pelatihan spiritual dan etika Islam dalam orientasi dan pengembangan sumber daya manusia.
- b) Bagi generasi milenial/Gen Z: meningkatkan kesadaran bahwa spiritual empowerment meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan kerja.
- c) Bagi pembuat kebijakan: dapat menjadi dasar rekomendasi penyusunan regulasi kerja yang mengakomodasi jam shalat, cuti ibadah, dan dukungan kesejahteraan spiritual di perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai-nilai Islam yang diinternalisasi melalui Islamic Work Ethics (IWE) dan spiritual intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan budaya kerja generasi milenial dan Gen Z. Keduanya berkontribusi secara simultan terhadap

pembentukan etos kerja yang lebih bertanggung jawab, etis, dan berorientasi pada nilai-nilai transendental, yang sangat relevan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern yang fleksibel dan digital. Secara statistik, model penelitian ini menunjukkan bahwa IWE dan spiritual intelligence mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi budaya kerja pada responden yang diteliti, menunjukkan kekuatan model dalam memotret kecenderungan budaya kerja generasi muda muslim di Indonesia. Temuan ini memberikan gambaran bahwa spiritualitas dan nilai agama bukan hanya menjadi ranah pribadi, tetapi juga berperan dalam penguatan karakter dan produktivitas kerja dalam organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini tetap perlu dibaca secara hati-hati, mengingat data dikumpulkan hanya pada satu kawasan geografis dan dengan sektor pekerjaan tertentu, sehingga generalisasi ke seluruh populasi milenial dan Gen Z Indonesia harus dilakukan secara terbatas. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan belum sepenuhnya menangkap dinamika kualitatif terkait praktik integrasi nilai-nilai Islam secara kontekstual di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode campuran (mixed methods) atau pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi dimensi budaya kerja secara lebih dalam dan kontekstual. Di samping itu, organisasi dan lembaga kerja juga disarankan untuk mulai merancang pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya berbasis keterampilan teknis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan penguatan spiritual sebagai landasan karakter kerja generasi muda masa kini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dan diskusi kelompok terfokus, serta kepada para narasumber yang telah memberikan wawasan berharga dalam proses penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada institusi dan organisasi tempat para responden bekerja, yang telah memberikan izin dan ruang bagi pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya ditujukan kepada dosen pembimbing dan mitra akademik yang telah memberikan arahan, masukan, serta ulasan berharga selama proses penyusunan artikel ini. Artikel ini merupakan bagian dari hasil penelitian mandiri penulis dalam rangka pengembangan kajian interdisipliner antara studi Islam dan sosiologi organisasi, serta menjadi kontribusi awal dalam memahami dinamika budaya kerja generasi milenial dan Gen Z dalam perspektif nilai-nilai Islam.

DAFTAR REFERENSI

- Faizah, N. L., dkk. (2024). Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*.
- Ghobbeh, S., & Atrian, A. (2024). Spiritual intelligence's role in reducing technostress through ethical work climates. *arXiv Preprint, arXiv:2401.03658*.
<https://arxiv.org/abs/2401.03658>
- Hidayat, M., Rahmawati, N., & Wibowo, A. (2023). Spiritualitas cair pada generasi Z Muslim perkotaan. *Al-Balagh: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 18(2), 221–240.
<https://doi.org/10.21009/albalagh.v18i2.2023>
- Karunisa, B. A., & Fachrunnisa, O. (2021). Understanding Islamic values in meaning of work for millennial generation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(18). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i18/11431>
- Katmas, E. F., Lubis, M., & Ramadhan, R. (2022). Strategi internalisasi nilai-nilai Islam dalam budaya kerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 8(2), 102–118.
<https://doi.org/10.21070/jmbi.v8i2.2022>
- Katmas, E., Faizah, N., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh penerapan etika bisnis Islam terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 23(1), 22–35. <https://doi.org/10.36769/asy.v23i1.212>
- Khairunnisa, F. A., Lazuardy, D. M., & Pramesti, A. N. (2024). Pengaruh perilaku kerja generasi Z dan milenial bagi budaya organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*.
- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), 68–85.
<https://doi.org/10.24972/ijts.2010.28.1.68>
- Maharani, D. P., Suryaningrum, A. S., Amalia, D. N., Anggraini, O. W. N., Yuliani, D. A., Prahesti, A., & Nurrohim, A. (2024). Integrasi nilai-nilai Islam dalam pemanfaatan teknologi digital oleh generasi Z. *DIRASAH: Jurnal Kajian Islam*.
- Maharani, D. P., Yuliani, D. A., & Nurrohim, A. (2025). Integrasi nilai-nilai Islam dalam pemanfaatan teknologi digital oleh generasi Z di era moderen: Integration of Islamic values in the use of digital technology by Generation Z in the modern era, 2(1), 93–109.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

- Shar, N. (2017). Does generation X and Y differ in the Islamic work ethics: A study among employees in Islamic banks. *Academia.edu*, 1(2), 79–83. https://www.academia.edu/download/55416876/Proceeding_2016.pdf#page=87
- Soleh, A., Kuncoro, H., & Ma'ruf, M. (2023). Islam Nusantara digital: Kontestasi nilai dalam ruang media. *Jurnal Komunikasi Islam dan Masyarakat*, 10(2), 147–164. <https://doi.org/10.21070/jkomis.v10i2.2023>
- Swadaya, D., & Azzahra, R. N. (2024). *Thriving at work: Mediasi etika kerja Islam dan komitmen organisasi*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Madani*, 4(1), 33–50. <https://doi.org/10.21070/jmbm.v4i1.2024>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005>
- Yuniawan, A., Filatrovi, E. W., & Arraniri, I. (2021). Generation Z and organizational citizenship behavior of sharia banking. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 131–141. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art4>