

EMPLOYEE RE-ENGAGEMENT MELALUI SPIRITUAL ISLAM PADA GEN Z

Irfan Afandi ¹

¹Universitas Islam Ibrahimy Banyuwangi (UNIIB) Indonesia

Email : blog.pawon@gmail.com

Abstrak

Generasi Z menghadapi tantangan serius dalam dunia kerja modern, mulai dari tekanan kinerja, ketidakpastian karier, hingga kelelahan psikologis yang berdampak pada menurunnya keterikatan kerja (employee disengagement). Fenomena ini menunjukkan bahwa persoalan keterlibatan kerja Gen Z tidak semata bersifat teknis-manajerial, tetapi juga berkaitan dengan krisis makna dan ketidaksinkronan nilai antara individu dan organisasi. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran spiritualitas Islam sebagai pendekatan alternatif dalam upaya employee re-engagement pada karyawan Generasi Z. Kajian ini menggunakan pendekatan konseptual-analitis dengan menelaah literatur tentang karakteristik Gen Z, konsep employee re-engagement, serta dimensi spiritualitas Islam yang meliputi tauhid, ibadah, akhlak, dan tasawuf. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa spiritualitas Islam memiliki keunggulan dalam menghadirkan makna kerja yang transendental, membangun etika organisasi yang berkeadilan, serta memperkuat ketahanan psikospiritual individu. Integrasi nilai-nilai spiritual Islam dalam konteks kerja mampu menumbuhkan motivasi intrinsik, menurunkan risiko burnout, dan memulihkan keterikatan emosional karyawan Gen Z. Artikel ini juga merumuskan model employee re-engagement berbasis spiritualitas Islam melalui dua pendekatan utama, yaitu organization-focused approach dan individual-focused approach. Pendekatan organisasi menekankan pelebagaan nilai spiritual dalam visi, budaya, kebijakan, dan kepemimpinan, sedangkan pendekatan individu berfokus pada internalisasi niat, kesadaran ihsan, dan praktik reflektif sebagai sumber resiliensi batin. Simpulan kajian ini menegaskan bahwa employee re-engagement berbasis spiritualitas Islam berpotensi menjadi strategi yang relevan, autentik, dan berkelanjutan dalam merespons tantangan keterlibatan kerja Generasi Z, khususnya pada organisasi yang berafiliasi atau selaras dengan nilai-nilai Islam.

Keyword : *Employee Re-Engagement, Spiritual Islam, Gen Z, Individual-focused approach, organization-focused approach*

A. Pendahuluan

Generasi Z memasuki dunia kerja dengan membawa beban psikologis yang beragam. Mereka mengalami kegelisahan (Purwanto, 2025), ketidaknyamanan kerja (Karyani et al., 2025) serta burnout akut (Dudija & Putri, 2025) saat menyesuaikan diri dengan beban kerja dari perusahaan. Tekanan untuk cepat berprestasi, ketidakpastian karier, ekspektasi mobilitas tinggi, dan kebutuhan akan keseimbangan hidup kerja (Meilia Qurrota A'yun, n.d.), membuat banyak Gen Z merasa kelelahan emosional (Laila & Pujianto, n.d.) sehingga *quite covering* / 'pura-pura baik' padahal kehilangan makna kerja (Robinson, n.d.). 39% pekerja dari Gen Z berasal di dunia kerja bukan karena malas, tetapi karena mencari

lingkungan yang sejalan dengan definisi nilai pribadi dan kesejahteraan (Nuttall, n.d.). Oleh karenanya, generasi Z di dunia kerja mulai mempertanyakan makna di balik kesibukan yang dialaminya. Gen Z, mendudukan pekerjaan bukan sekadar sumber pendapatan tetapi penemuan makna, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup. Dari problematika tersebut, spritualitas Islam menjadi bagian penting dalam *re- engagemen* gen Z.

Penelitian tentang gen Z di dunia kerja dapat dibedakan dalam tiga (3) kecendrungan, *pertama*, kecendrungan pesimis yakni memandang generasi Z sebagai generasi yang memiliki permintaan banyak dan sulit diatur. Generasi z dianggap sebagai generasi yang memiliki loyalitas yang dinamis (Rahayu, 2025), mereka sulit mendapatkan kerja (Fotaleno & Batubara, 2024). *Kedua*, kecendrungan optimis sebab gen Z adalah digital native yakni penguasaan teknologi digital (Afirado et al., 2025), gen Z bekerja bukan hanya demi gaji tetapi kritis terhadap lingkungan yang tozic dan tak berkeadilan (Ningsih & Siregar, 2025). Kecendrungan ketiga moderat di mana gen Z dipandangan memiliki kelebihan tetapi juga memiliki kelemahan. Kajian moderat mencoba memahami bagaimana pola pikir dan pola kerja. Gen Z unggul sacara teknologi tetapi rendah dalam soft skill (Ismail & Nugroho, 2022). Ketiga kecendrungan kajian belum memasukkan unsur spiritualitas Islam dalam preferensi kerja Gen Z.

Spiritual Islam sendiri merupakan dimensi batiniah dari ajaran Islam (Ambo Dalle & Tobroni Tobroni, 2024). Hal ini terfokus pada hubungan manusia dengan Allah secara mendalam (Saputra et al., 2025); bukan hanya melalui ritual lahiriah tetapi juga melalui kesadaran hati, jiwa, dan akhlak. Kajian tentang *employee re-engagement* Gen Z melalui spiritualitas Islam, dalam artikel ini memiliki dua fokus utama: *pertama*, mengidentifikasi kelebihan spiritual Islam (mis. makna kerja, etika, dan praktik ibadah yang mendukung kesejahteraan) dalam konteks organisasi; *kedua*, merancang model *employee re engagement* berbasis spiritual Islam yang relevan bagi karyawan Gen Z; Asumsi rancangan model ini memang secara inklusif pada organisasi yang berafiliasi dengan Islam. Sehingga, pembatasan ini menjadi perlu sebagai bagian dari keterbatasan kajian. Spritualitas Islam yang berbasis ketauhidan, peribadahan, pembersihan hati, dan Ihsan dalam pengertian kesadaran kahadiran Allah SWT. Skema ini diharapkan dapat memperkuat makna dan resilience untuk menurunkan risiko *burnout* serta meningkatkan keterikatan kerja.

Asumsi sementara dalam artikel ini disusun sebagai landasan pengujian dalam tiga proporsisi, *pertama*, Gen Z mengalami penurunan *engagement* yang dapat dimoderasi dengan intervensi nilai-nilai dalam spiritualitas Islam; (2) spiritual Islam dapat menyediakan kerja yang bermakna serta *coping* yang relevan

untuk mengatasi kelelahan kerja; (3) implementasi program spiritual berbasis organisasi (mis. sesi refleksi, kebijakan ramah ibadah, dan pelatihan etika kerja Islam) akan meningkatkan indikator engagement; asumsi-asumsi ini akan dirancang melalui dua fasilitasi yakni *organization-focused approach* dan *individual-focused approach* (Shankar Pawar, 2008). *Organization-focused approach* merupakan proses penanaman nilai melalui visi, misi, budaya, kebijakan, dan proses manajerial; sedangkan *individual-focused approach* merupakan pemberian ruang bagi individu untuk menemukan makna melalui refleksi, mentoring, dan atau kebebasan berpraktik. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik Gen Z yang mengejar *work-life balance* serta *purpose-driven*.

Employee re engagement merujuk pada proses yang sistematis organisasi untuk meningkatkan kembali energi, keterlibatan, dan usaha dalam mencapai tujuan organisasi (Macey & Schneider, 2008). *Employee re engagement* bertujuan memulihkan kembali keterlibatan karyawan yang menurun akibat faktor-faktor tertentu seperti stres kerja, perubahan organisasi atau burnout (Fahri Fhauzan & Ali, 2024). *Employee re-engagement* berupaya memulihkan motivasi, komitmen, dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi (Suriyanto, 2025). Aktivitas ini dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan kembali bersemangat, loyal, dan produktif (Maharani & Kuswinarno, 2024). Konsep ini menekankan pemulihan motivasi, makna kerja, dan komitmen melalui intervensi yang menargetkan kondisi psikologis dan sumber daya pekerjaan. Secara teoretis, *employee re engagement* menggabungkan model *job demands-resources* dan kondisi psikologis Kahn dalam memberi penjelasan dukungan organisasi, *redesign* pekerjaan, dan intervensi kesejahteraan dapat meningkatkan energi kerja (Kurinci et al., 2025). Hubungan antara *re engagement* dan produktivitas membuat kajian tentang ini menarik untuk dikembangkan.

Berdasarkan penjelasan di atas *employee re-engagement* merupakan upaya menyeluruh organisasi untuk membangkitkan kembali semangat dan produktifitas kerja (Ilham et al., 2025). Karyawan mulai jenuh atau bahkan kehilangan keterlibatan dengan organisasi. Program ini bukan hanya sekadar memberi bonus, melainkan harus menyentuh berbagai aspek pengalaman kerja (Si, 2025). Pilar utamanya meliputi pengembangan karier dan profesional melalui pelatihan (Raharjo et al., 2025), mobilitas internal, serta mentorship; kesejahteraan dan *work-life balance* dengan fleksibilitas kerja, dukungan kesehatan mental, dan beban kerja yang sehat; pengakuan dan penghargaan lewat apresiasi rekan kerja, insentif, serta perayaan pencapaian; budaya dan koneksi sosial dengan kegiatan tim, penyelarasan visi, dan komunikasi transparan; serta lingkungan kerja dan sarana yang mendukung produktivitas melalui pembaruan alat digital maupun

penataan ruang fisik. Pada akhirnya, *re-engagement* tidak hanya menghidupkan kembali motivasi kerja, tetapi juga dapat dikaitkan dengan spiritualitas Islam, yakni menghadirkan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan, menumbuhkan rasa syukur, dan membangun kesadaran bahwa kontribusi setiap individu adalah bagian dari tujuan yang lebih besar dan bernilai.

Spiritualitas Islam dikenal dengan istilah tasawuf, yaitu dimensi batiniah-esoteris manusia yang berlandaskan pada konsep 'ihsan'. Ihsan, sebagaimana dijelaskan dalam hadis sahih Nabi Muhammad SAW, adalah keadaan ketika seseorang beribadah kepada Allah seakan-akan melihat-Nya, atau setidaknya memiliki kesadaran penuh bahwa Allah selalu mengawasinya. Spiritualitas Islam tidak mengajarkan untuk menjauhi kehidupan dunia, melainkan membimbing manusia agar menghadirkan nilai ketuhanan dalam setiap aktivitas duniawi, seperti bekerja, berkeluarga, dan bermasyarakat. Kesadaran spiritual ini melahirkan integritas pribadi dan etos kerja yang tinggi, dengan menjunjung kejujuran, amanah, dan keadilan sebagai pedoman hidup. Spiritualitas Islam mencakup empat aspek yang saling terkait, yaitu tauhid, ibadah, akhlak, dan tasawuf. Tauhid menjadi fondasi utama yang menanamkan keyakinan akan keesaan Allah, sehingga setiap perbuatan dipandang sebagai ibadah dan tanggung jawab kepada-Nya. Ibadah tidak terbatas pada ritual formal, tetapi mencakup seluruh aktivitas kehidupan yang mendekatkan diri kepada Allah dan membentuk disiplin diri. Dari tauhid dan ibadah yang kuat tumbuh akhlak mulia yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Sementara itu, tasawuf berperan dalam memperdalam spiritualitas melalui penyucian jiwa dan pendekatan diri kepada Allah, sehingga tercapai ketenangan batin dan kedekatan spiritual yang lebih mendalam.

Spiritualitas Islam, yang berakar pada ihsan (Syekh Muhammad Hisyam Kabbani & Zaimul Am, 2007) —beribadah seakan-akan melihat Allah atau setidaknya menyadari pengawasan-Nya— terwujud dalam empat aspek saling terkait: tauhid, ibadah, akhlak, dan tasawuf (Nafsiyah et al., 2025), yang dapat dioperasionalkan baik pada level organisasi maupun individu; dalam koridor *organization-focused approach* tauhid menjadi visi-misi dan amanah organisasi (Saputri et al., 2025), sedangkan ibadah diterjemahkan ke dalam kebijakan dan fasilitas religius; akhlak diwujudkan melalui kode etik, mekanisme akuntabilitas, dan budaya kejujuran-amanah (Rahmawati et al., 2025); dan tasawuf dimasukkan lewat program kolektif seperti retreat dan mentoring spiritual. Pada level *individual-focused approach* aspek tauhid dapat meneguhkan niat bahwa setiap tindakan adalah ibadah. Lalu ibadah menumbuhkan kedisiplinan. Aspek akhlak dapat terinternalisasi dalam perilaku jujur dan adil. Sedangkan tasawuf

dipraktikkan melalui dzikir, muraqabah, dan muhasabah untuk menyucikan jiwa sehingga tercapai ketenangan batin, integritas personal, dan etos kerja yang selaras dengan nilai-nilai ketuhanan. Hal ini sesuai dengan semangat gen Z.

Generasi Z adalah istilah demografis yang menunjukkan generasi yang lahir setelah tahun 1996; mereka bertumbuh pada masa transisi besar antara dunia analog ke digital (Parker & Igielnik, n.d.). Generasi Z dikenal sebagai digital natives sejati sebab sejak usia dini, gen Z telah akrab dengan internet, smartphone, dan media sosial. Hal ini membuat cara berpikir, berkomunikasi, dan belajar gen Z dengan teknologi. Dalam pengalaman hidupnya, Gen Z memasuki fase remaja dan dewasa awal pada saat ketidakpastian global, mulai dari perubahan ekonomi hingga krisis pandemi COVID-19 (Zaman, 2024). Hal ini membentuk sikap mereka menjadi lebih realistis namun adaptif. Pew Research Center mencatat bahwa Gen Z merupakan generasi paling unik dan beragam secara ras dan etnis (Bambang Mudjiyanto et al., 2025). Gen Z juga berada di tingkat pendidikan tertinggi. Dalam cara pandang bidang sosial dan politik, gen Z cenderung progresif, lebih terbuka terhadap pluralitas, serta memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap peran negara dalam menyelesaikan persoalan publik (Choeriyah & Assyahri, 2024).

Secara kategoris, Generasi Z dapat dipahami melalui beberapa karakter utama yang saling beririsan. *Pertama*, dari sisi demografis dan sosial, Gen Z adalah generasi paling inklusif, dengan tingkat penerimaan yang tinggi terhadap perbedaan identitas, latar belakang keluarga, dan perubahan struktur sosial (Deandra Rafiq Daffa et al., 2024). *Kedua*, dari sisi pendidikan dan ekonomi, gen Z menunjukkan tingkat partisipasi pendidikan yang lebih tinggi, meskipun menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang lebih kompleks (Rasulong et al., 2024). *Ketiga*, dari sisi teknologi, Gen Z adalah penggunaan media digital aktif; Gen Z memiliki akses ke *smartphone* dan aktif di berbagai platform daring, menjadikan ruang digital sebagai bagian integral dari kehidupan (Cindy Nurlaila et al., 2024). Namun, penggunaan yang intens ini melahirkan kategori pengalaman yang beragam, mulai dari pemanfaatan teknologi sebagai sarana konektivitas dan ekspresi diri. Hal ini munculnya kekhawatiran terhadap dampak psikososialnya seperti kecemasan dan tekanan sosial. Dengan karakter dan kategorinya tersebut, Gen Z tampil sebagai generasi yang unik, kritis, dan menjadi penentu arah perubahan sosial di masa depan .

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian konseptual-analitis (*conceptual paper*), yang bertujuan untuk membangun kerangka pemikiran mengenai *employee re-engagement* Generasi Z melalui

spiritualitas Islam. Pendekatan ini dipilih karena fokus kajian tidak pada pengujian hipotesis empiris, melainkan pada pendalaman makna, integrasi konsep, serta perumusan model teoretis yang relevan dengan konteks sosial dan nilai keislaman. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang bersumber dari literatur ilmiah, meliputi artikel jurnal nasional dan internasional, prosiding konferensi, buku akademik, serta laporan penelitian yang berkaitan dengan Generasi Z, *employee engagement* dan *re-engagement*, serta spiritualitas Islam. Literatur tersebut dipilih secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi tema, kredibilitas sumber, dan kebaruan kajian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (*library research*), dengan menelaah, mengklasifikasi, dan mensintesis berbagai konsep kunci yang ditemukan dalam sumber-sumber terpilih. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif-interpretatif, yaitu menguraikan konsep *employee re-engagement* dan spiritualitas Islam secara sistematis, kemudian menginterpretasikan keterkaitan keduanya dalam konteks karakteristik Generasi Z. Proses analisis juga melibatkan tahapan komparatif dan integratif untuk menghubungkan pendekatan *organization-focused* dan *individual-focused* sebagai satu kesatuan model. Hasil analisis selanjutnya dirumuskan dalam bentuk model konseptual *employee re-engagement* berbasis spiritualitas Islam yang diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis serta menjadi rujukan awal bagi pengembangan penelitian empiris dan implementasi praktis pada organisasi yang berafiliasi dengan nilai-nilai Islam.

C. Pembahasan

Kelebihan Spiritual Islam

Spiritualitas Islam dibangun di atas fondasi tauhid yang kokoh (Nurminah et al., 2025), yakni persaksian terhadap keesaan Allah sebagai pusat makna kehidupan, tujuan hidup, dan orientasi seluruh aktivitas. Tauhid tidak hanya keyakinan teologis, tetapi berfungsi sebagai kerangka cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang menghasilkan makna hidup (Nurminah et al., 2025). Dengan fondasi ini, kehidupan manusia tidak terfragmentasi antara aspek sakral dan profan, melainkan terintegrasi dalam satu orientasi nilai yang konsisten. Individu yang hidup dalam kesadaran tauhid cenderung memiliki tujuan hidup yang jelas, orientasi moral yang stabil, serta konsistensi perilaku karena setiap tindakan dipahami sebagai bagian dari pertanggungjawaban di hadapan Tuhan.

Kelebihan berikutnya terletak pada integrasi antara kehidupan duniawi dan ibadah (Ngulwiyah et al., 2021). Spiritualitas Islam tidak menempatkan ibadah semata pada ritual formal, tetapi memandang aktivitas sehari-hari—bekerja,

belajar, mengelola organisasi, dan berinteraksi sosial—sebagai ibadah apabila dilandasi niat yang benar dan dilakukan sesuai prinsip syariat. Integrasi ini melahirkan disiplin personal, rasa tanggung jawab, dan kepuasan batin karena aktivitas duniawi tidak dipandang hampa makna. Dalam konteks sosial dan kelembagaan, prinsip ini membentuk budaya kerja yang menghargai kualitas, amanah, dan kesungguhan, sebab kinerja tidak hanya diukur secara material, tetapi juga secara moral dan spiritual.

Spiritualitas Islam juga unggul dalam pembentukan akhlak mulia sebagai dimensi praktis dari iman (Muhsim et al., 2023). Nilai kejujuran, keadilan, amanah, dan tanggung jawab bukan sekadar norma sosial, melainkan konsekuensi logis dari kesadaran spiritual. Akhlak menjadi pedoman nyata dalam relasi interpersonal dan pengambilan keputusan, sehingga perilaku individu cenderung stabil dan dapat dipercaya. Pada tingkat kolektif, orientasi akhlak ini berimplikasi pada kebijakan dan praktik organisasi yang lebih adil, transparan, serta berorientasi pada kemaslahatan, karena nilai etis menjadi rujukan utama, bukan semata kepentingan pragmatis. Selain itu, spiritualitas Islam memiliki dimensi penyucian jiwa dan ketenangan batin yang terartikulasikan melalui konsep ihsan dan tradisi tasawuf. Latihan batin seperti muhasabah, dzikir, dan pengendalian diri berfungsi menyeimbangkan aspek emosional dan spiritual manusia (Irfanda & Guna, 2025). Hasilnya adalah ketenangan batin, kejernihan berpikir, dan ketahanan terhadap tekanan psikologis. Dalam konteks kehidupan modern yang sarat kompetisi dan stres, dimensi ini memberikan keunggulan signifikan karena membantu individu menjaga kesehatan mental sekaligus fokus pada tujuan yang bermakna.

Seluruh dimensi tersebut bermuara pada etos kerja berbasis integritas. Spiritualitas Islam menumbuhkan motivasi intrinsik: bekerja bukan hanya demi imbalan eksternal, tetapi sebagai amanah dan bentuk pengabdian. Etos ini mendorong komitmen jangka panjang, kualitas kerja yang berkelanjutan, serta loyalitas terhadap nilai. Pada level organisasi dan masyarakat, dampaknya tampak dalam peningkatan kepercayaan, reputasi, dan stabilitas kinerja. Dengan demikian, kelebihan spiritualitas Islam terletak pada kemampuannya menyatukan makna, etika, ketenangan batin, dan produktivitas dalam satu kerangka nilai yang utuh dan berkelanjutan.

Spiritualitas Islam di organisasi menawarkan makna kerja yang mendalam, landasan etika yang kuat, dan praktik ibadah yang mendukung kesejahteraan karyawan—ketiganya berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku prososial di tempat kerja.

1. Makna kerja dan tujuan eksistensial

Spiritualitas Islam memberi makna kerja dengan mengaitkan tugas profesional pada nilai-nilai seperti amanah (kepercayaan), niat (ikhlas), dan kontribusi sosial. Ketika pekerjaan dipahami sebagai bentuk ibadah atau pengabdian yang lebih luas, karyawan cenderung merasakan tujuan yang stabil meski menghadapi tekanan tugas, sehingga menurunkan risiko alienasi dan meningkatkan ketahanan psikologis. Penelitian empiris menunjukkan bahwa dimensi spiritual Islam berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, karena nilai-nilai tersebut memfasilitasi integrasi antara identitas pribadi dan peran profesional.

2. Etika kerja dan perilaku organisasi

Etika Islam (kejujuran, keadilan, amanah) menyediakan kerangka normatif yang memperkuat perilaku etis dan tata kelola organisasi. Implementasi etika ini dalam kebijakan dan praktik HR—misalnya transparansi, akuntabilitas, dan perlakuan adil—mendorong kepercayaan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen. Hasilnya adalah peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB), pengurangan konflik, dan reputasi organisasi yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada iklim kerja yang mendukung keterlibatan ulang karyawan setelah mengalami penurunan motivasi.

3. Praktik ibadah dan kesejahteraan psikologis

Fasilitas dan praktik ibadah (waktu salat, ruang ibadah, kesempatan refleksi) serta pembinaan spiritual (tausiyah, mentoring nilai) berfungsi sebagai sumber dukungan emosional dan pemulihan stres. Praktik-praktik ini menyediakan jeda ritual yang membantu regulasi emosi, mengurangi kecemasan, dan memperkuat jaringan sosial di tempat kerja. Studi menunjukkan bahwa integrasi spiritualitas Islam dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dan mengurangi gejala *burnout*, sehingga menjadi komponen efektif dalam strategi *re-engagement* yang menargetkan pemulihan energi dan makna kerja.

Untuk memanfaatkan kelebihan tersebut, organisasi dapat mengadopsi kebijakan struktural (ruang ibadah, jadwal fleksibel untuk salat), program pengembangan nilai (pelatihan etika Islam, spiritual coaching), dan dukungan sosial (kelompok refleksi, mentoring). Pendekatan ini harus sensitif konteks—menghormati keberagaman karyawan—dan dievaluasi melalui indikator seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, tingkat *burnout*, dan OCB. Bukti awal dari studi nasional dan internasional mendukung efektivitas kombinasi etika berbasis dan praktik ibadah dalam meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Strategi Model Employee Re-Engagement Melalui Spiritual Islam

Model ini menggambarkan pendekatan terpadu yang menggabungkan nilai-nilai dan praktik spiritual Islam dengan strategi re-engagement konvensional untuk merespons kebutuhan khusus karyawan Generasi Z. Pendekatan menempatkan makna kerja, etika organisasi, dan praktik ibadah sebagai pilar utama yang saling memperkuat: makna kerja memberi arah dan tujuan, etika organisasi membangun kepercayaan dan keadilan, sedangkan praktik ibadah dan pembinaan batin menyediakan mekanisme pemulihan emosional. Untuk Gen Z, yang mencari pekerjaan bermakna dan dukungan kesejahteraan mental, model ini dirancang agar responsif terhadap preferensi digital, kebutuhan umpan balik cepat, dan kepekaan terhadap isu keseimbangan hidup. Hasil yang diharapkan meliputi peningkatan keterlibatan intrinsik, penurunan gejala burnout, dan perbaikan retensi tenaga kerja.

1. Pilar Makna Kerja

Pilar makna kerja menekankan framing tugas sehari-hari sebagai bentuk amanah dan kontribusi sosial sehingga pekerjaan tidak sekadar aktivitas ekonomi tetapi bagian dari tujuan hidup yang lebih luas. Dalam praktiknya, organisasi mengkomunikasikan visi yang mengaitkan peran individu dengan dampak sosial, memasukkan nilai niat dan integritas ke dalam proses onboarding, serta menilai kinerja dengan mempertimbangkan kontribusi bermakna selain hasil kuantitatif. Bagi Gen Z, penekanan pada tujuan dan dampak sosial memperkuat motivasi intrinsik dan membantu mempertahankan keterlibatan ketika menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, makna kerja menjadi landasan psikologis yang memudahkan re-engagement setelah penurunan motivasi.

2. Pilar Etika Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual

Pilar etika organisasi menuntut penerapan prinsip kejujuran, keadilan, dan akuntabilitas dalam kebijakan HR dan praktik manajerial. Kepemimpinan spiritual di sini bukan sekadar religiusitas personal, melainkan gaya kepemimpinan yang empatik, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan bawahan—memfasilitasi komunikasi terbuka dan dukungan psikososial. Implementasi etika ini memperbaiki iklim kerja, meningkatkan kepercayaan antar karyawan, dan mendorong perilaku prososial yang mendukung pemulihan keterlibatan. Untuk Gen Z yang menghargai keadilan dan keterbukaan, kepemimpinan semacam ini mempercepat respons positif terhadap intervensi re-engagement.

3. Pilar Praktik Ibadah dan Pembinaan Batin

Pilar praktik ibadah mencakup penyediaan fasilitas ibadah, pengaturan waktu kerja yang menghormati salat, sesi refleksi berkala, serta program mentoring spiritual dan pembinaan nilai. Praktik ritual dan reflektif ini berfungsi sebagai jeda regulatif yang membantu karyawan mengelola stres, menata ulang niat, dan memperkuat jaringan sosial di tempat kerja. Bagi Gen Z, kombinasi format tatap muka singkat dan modul digital untuk refleksi atau microlearning membuat pembinaan batin lebih mudah diakses dan relevan. Mekanisme ini mendukung pemulihan energi psikologis dan memperkuat identitas kerja yang selaras dengan nilai pribadi.

Model bekerja melalui tiga mekanisme utama: pengurangan beban psikologis melalui jeda ritual dan dukungan sosial; penguatan identitas dan tujuan ketika pekerjaan dipahami sebagai amanah; serta perbaikan iklim sosial melalui praktik etis dan kepemimpinan yang mendukung. Implementasi dimulai dengan audit kebutuhan untuk mengidentifikasi tingkat burnout, preferensi spiritual, dan ekspektasi Gen Z; dilanjutkan dengan desain kebijakan (fasilitas ibadah, fleksibilitas waktu), pelatihan pemimpin, program pembinaan, dan integrasi teknologi untuk pengingat ibadah dan mentoring digital. Evaluasi berkala menggunakan indikator kuantitatif dan kualitatif memastikan intervensi disesuaikan dan efektif.

Model *Organization-Focused Approach* dan *Individual - Focused Approach*

1. *Organization-Focused Approach* : *Re-engagement* melalui sistem, budaya, dan tata kelola organisasi

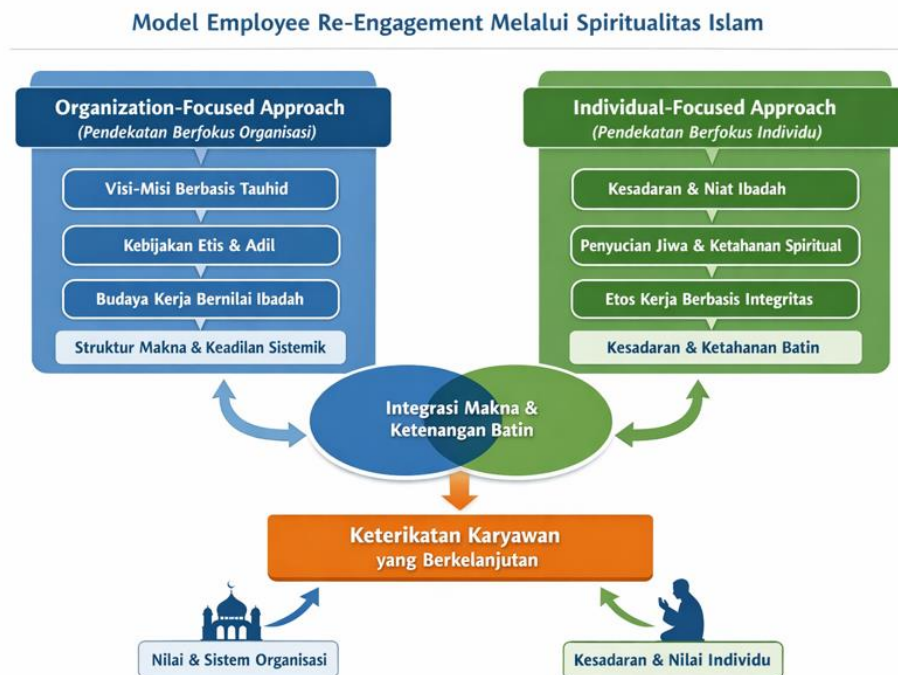
Pendekatan berfokus organisasi menempatkan spiritualitas Islam sebagai kerangka normatif institusional yang membentuk arah, struktur, dan budaya kerja. Titik awalnya adalah reorientasi visi-misi organisasi berbasis tauhid, di mana organisasi dipahami sebagai amanah kolektif yang bertujuan menghadirkan kemaslahatan, bukan sekadar mesin produksi atau profit. Ketika visi organisasi dikonstruksi sebagai pengabdian nilai, karyawan tidak lagi memaknai pekerjaannya secara mekanistik, tetapi sebagai bagian dari tujuan transenden yang bermakna. Pada level operasional, spiritualitas Islam diterjemahkan ke dalam kebijakan dan sistem manajemen yang etis dan adil. Prinsip keadilan (*al-'adl*), amanah, dan transparansi menjadi dasar dalam penilaian kinerja, sistem penghargaan, promosi, dan pengambilan keputusan. Ketika sistem organisasi konsisten dengan nilai spiritual, karyawan mengalami psychological safety dan moral trust, dua faktor kunci yang memulihkan engagement yang menurun akibat ketidakadilan atau alienasi struktural.

Selanjutnya, organisasi membangun budaya kerja bernilai ibadah, yakni budaya yang menekankan kualitas kerja (*‘itqan’*), kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab, dengan niat sebagai fondasi utama. Melalui ritual institusional non-formal—seperti refleksi nilai, penguatan makna kerja, dan keteladanan pimpinan—organisasi menghadirkan spiritualitas sebagai *living values*, bukan slogan normatif. Dalam konteks ini, pimpinan berperan sebagai moral role model yang menghidupkan kembali kepercayaan dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, organization-focused approach bekerja pada level struktur makna dan keadilan sistemik, sehingga re-engagement muncul karena karyawan merasa dihargai secara etis, dilibatkan secara bermakna, dan dilindungi oleh sistem yang selaras antara nilai dan praktik.

2. *Individual-Focused Approach : Re-engagement* melalui kesadaran, makna personal, dan ketahanan batin karyawan

Pendekatan berfokus individu memandang *employee disengagement* sebagai gejala kelelahan makna (*meaning fatigue*) dan konflik batin antara tuntutan kerja dan nilai personal. Oleh karena itu, spiritualitas Islam diarahkan untuk memulihkan kesadaran diri (*spiritual awareness*) karyawan sebagai subjek bermakna, bukan sekadar sumber daya. Proses ini dimulai dengan penguatan pemahaman bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah dan aktualisasi diri sebagai hamba dan khalifah. Melalui internalisasi nilai niat dan tanggung jawab moral, karyawan diajak merekonstruksi kembali relasinya dengan pekerjaan. Pekerjaan tidak lagi dipersepsi sebagai beban eksternal, melainkan sebagai ruang aktualisasi nilai, kontribusi sosial, dan pertumbuhan diri. Kesadaran ini menumbuhkan motivasi intrinsik, yang secara empiris lebih tahan lama dibanding motivasi berbasis insentif material.

Dimensi berikutnya adalah penyucian jiwa dan penguatan ketahanan psikospiritual melalui prinsip ihsan dan praktik reflektif seperti muhasabah, pengendalian emosi, dan orientasi pada kualitas batin. Spiritualitas Islam memberikan perangkat batin untuk mengelola stres, kekecewaan, dan kejenuhan kerja tanpa terjebak pada sinisme atau apatisme. Individu yang stabil secara spiritual cenderung memiliki fokus, resiliensi, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perannya. Pada tahap lanjut, pendekatan ini mendorong terbentuknya etos kerja berbasis integritas personal, di mana karyawan bekerja dengan standar moral internal, bukan semata kontrol eksternal. Re-engagement muncul secara autentik karena individu merasa pekerjaannya selaras dengan identitas, nilai, dan tujuan hidupnya.



Gambar 1. Model *Organization-Focused Approach* dan *Individual - Focused Approach*

Model *Employee Re-Engagement* berbasis Spiritualitas Islam menjadi efektif ketika *organization-focused approach* dan *individual-focused approach* berjalan simultan dan saling menguatkan. Organisasi menyediakan struktur makna dan keadilan, sementara individu mengembangkan kesadaran, niat, dan ketahanan batin. Keterikatan kerja yang lahir dari integrasi ini bersifat lebih dalam, stabil, dan berkelanjutan, karena bertumpu pada keselarasan antara sistem, nilai, dan jiwa manusia.

D. Diskusi

Peluang Spiritualitas Islam dan *Employee re-Engagement* pada Gen Z

Spiritualitas Islam memberikan kerangka makna yang kuat bagi Generasi Z dalam memaknai kerja, terutama melalui fondasi tauhid yang menyatukan dimensi personal, profesional, dan transendental. Dalam perspektif ini, kerja tidak dipahami semata sebagai aktivitas ekonomi, tetapi sebagai bagian dari amanah dan pertanggungjawaban moral di hadapan Allah. Bagi Gen Z—yang cenderung kritis terhadap pekerjaan yang dianggap hampa makna—pendekatan ini relevan karena menghadirkan tujuan eksistensial yang lebih stabil. Ketika pekerjaan dipahami sebagai ibadah dan kontribusi sosial, individu lebih mampu membangun

keterikatan emosional dengan perannya, sehingga potensi disengagement akibat kejenuhan atau tekanan kerja dapat diminimalkan .

Dalam konteks employee re-engagement, spiritualitas Islam berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik yang memperkuat daya tahan psikologis Gen Z. Nilai-nilai seperti niat ikhlas, amanah, dan integritas mendorong individu untuk tetap terlibat meskipun menghadapi tantangan kerja yang dinamis. Berbeda dengan motivasi eksternal yang bersifat sementara, motivasi berbasis spiritual memberikan energi batin yang lebih berkelanjutan. Hal ini penting bagi Gen Z yang sering mengalami meaning fatigue, yaitu kelelahan akibat ketidaksesuaian antara nilai personal dan tuntutan organisasi. Spiritualitas Islam membantu merekonstruksi relasi individu dengan pekerjaannya secara lebih bermakna dan reflektif .

Selain makna kerja, dimensi etika dalam spiritualitas Islam berkontribusi signifikan terhadap pemulihan keterlibatan karyawan Gen Z. Prinsip kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab tidak hanya membentuk karakter individu, tetapi juga memengaruhi iklim organisasi. Ketika nilai-nilai ini diterapkan secara konsisten dalam kebijakan dan praktik manajerial, tercipta rasa keadilan dan kepercayaan yang tinggi. Bagi Gen Z yang sensitif terhadap isu transparansi dan fairness, lingkungan kerja yang etis menjadi faktor penting dalam membangun kembali engagement. Re-engagement tidak lagi dipicu oleh insentif semata, tetapi oleh keyakinan bahwa organisasi berjalan selaras dengan nilai moral yang mereka yakini.

Dimensi lain yang relevan adalah aspek penyucian jiwa dan kesejahteraan batin melalui praktik spiritual Islam, seperti refleksi diri, pengendalian emosi, dan penguatan kesadaran ihsan. Praktik-praktik ini berfungsi sebagai mekanisme pemulihan psikologis di tengah tekanan kerja modern yang kerap memicu stres dan burnout pada Gen Z. Spiritualitas Islam menawarkan ruang jeda batin yang membantu individu menjaga keseimbangan emosi dan fokus kerja. Dalam kerangka re-engagement, ketenangan batin ini menjadi prasyarat penting bagi munculnya kembali energi, kreativitas, dan komitmen terhadap pekerjaan .

Secara keseluruhan, keterkaitan antara spiritualitas Islam dan employee re-engagement pada Gen Z terletak pada kemampuannya menyatukan makna, etika, dan ketahanan batin dalam satu kerangka yang utuh. Re-engagement yang dibangun melalui spiritualitas tidak bersifat artifisial atau jangka pendek, melainkan tumbuh dari keselarasan antara nilai individu dan sistem organisasi. Ketika organisasi memfasilitasi budaya kerja yang menghargai dimensi spiritual secara inklusif dan etis, sementara individu Gen Z menginternalisasi nilai kerja

sebagai amanah dan ibadah, keterlibatan kerja yang muncul menjadi lebih autentik, stabil, dan berkelanjutan .

***Re-engagement* melalui Dua Pendekatan**

Penerapan model *employee re-engagement* melalui Spiritualitas Islam pada Generasi Z perlu diawali dengan pemahaman bahwa disengagement pada generasi ini umumnya bersumber dari krisis makna, bukan semata rendahnya motivasi kerja. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang serba cepat, digital, dan penuh tuntutan, sehingga mereka cenderung mempertanyakan relevansi nilai, tujuan organisasi, serta autentisitas kepemimpinan. Dalam konteks ini, spiritualitas Islam menawarkan kerangka makna yang komprehensif karena memandang kerja sebagai bagian dari tujuan hidup yang lebih luas. Ketika pekerjaan ditempatkan dalam orientasi tauhid, Generasi Z tidak lagi melihat kerja hanya sebagai kewajiban ekonomi, tetapi sebagai ruang kontribusi, aktualisasi diri, dan tanggung jawab moral.

Dalam pendekatan *organization-focused*, penerapan spiritualitas Islam pada Generasi Z menuntut konsistensi nilai pada level sistem dan budaya organisasi. Generasi ini sangat peka terhadap ketidaksesuaian antara visi yang diklaim dan praktik yang dijalankan. Oleh karena itu, nilai tauhid perlu diterjemahkan secara konkret dalam kebijakan yang adil, transparan, dan manusiawi. Prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial yang dilembagakan melalui sistem penilaian kinerja, kepemimpinan yang partisipatif, serta pengambilan keputusan yang etis akan memulihkan kepercayaan Generasi Z terhadap organisasi. Kepercayaan inilah yang menjadi fondasi utama bagi tumbuhnya kembali keterikatan kerja secara kognitif dan emosional.

Selain sistem, budaya kerja bernilai ibadah juga berperan penting dalam membangun kembali engagement Generasi Z. Budaya ini tidak dimaknai sebagai penekanan ritual keagamaan, melainkan sebagai penghargaan terhadap kualitas kerja, kejujuran, dan kesungguhan niat. Ketika organisasi menilai kontribusi karyawan tidak hanya dari hasil, tetapi juga dari integritas proses, Generasi Z merasa diakui sebagai individu yang utuh. Pengalaman bekerja dalam lingkungan yang bermakna dan etis ini mendorong mereka untuk terlibat secara emosional, karena pekerjaan dirasakan selaras dengan nilai personal dan aspirasi hidup mereka.

Pada sisi *individual-focused approach*, spiritualitas Islam membantu Generasi Z merekonstruksi relasi personal dengan pekerjaan melalui kesadaran niat dan makna. Generasi ini berada pada fase pencarian identitas, sehingga pendekatan reflektif seperti muhasabah dan orientasi ihsan menjadi sarana efektif untuk membangun motivasi intrinsik. Dengan memahami pekerjaan sebagai

bagian dari ibadah dan kontribusi sosial, Generasi Z memperoleh alasan internal untuk tetap terlibat, meskipun menghadapi tekanan atau kejenuhan kerja. Spiritualitas di sini berfungsi sebagai sumber ketahanan batin yang membantu mereka mengelola stres dan menjaga keseimbangan psikologis.

Integrasi antara pendekatan organisasi dan individu menjadikan model ini relevan dan berkelanjutan bagi Generasi Z. Ketika organisasi menyediakan struktur yang adil dan bermakna, sementara individu memiliki kesadaran spiritual yang matang, keterikatan kerja tidak bergantung pada kontrol eksternal atau insentif jangka pendek. Re-engagement yang terbangun bersifat lebih dalam karena berakar pada keselarasan antara nilai organisasi, identitas personal, dan tujuan hidup. Dengan demikian, spiritualitas Islam berperan strategis dalam membentuk engagement Generasi Z yang tidak hanya produktif, tetapi juga sehat secara moral dan psikologis.

E. Simpulan

Spiritualitas Islam memiliki potensi strategis sebagai kerangka konseptual dan praksis dalam upaya employee re-engagement Generasi Z. Berangkat dari fondasi tauhid, spiritualitas Islam mampu menghadirkan makna kerja yang transendental, etika organisasi yang kuat, serta mekanisme ketahanan batin yang relevan dengan karakter Gen Z yang purpose-driven dan sensitif terhadap isu keadilan, kesejahteraan mental, serta autentisitas nilai. Ketika pekerjaan dipahami sebagai amanah dan ibadah, motivasi kerja tidak lagi semata-mata bersumber dari insentif eksternal, tetapi tumbuh sebagai motivasi intrinsik yang lebih stabil dan berkelanjutan. Dengan demikian, spiritualitas Islam berperan penting dalam mereduksi kelelahan makna (meaning fatigue), menurunkan risiko burnout, dan memulihkan keterikatan emosional karyawan Gen Z terhadap pekerjaannya.

Lebih lanjut, efektivitas employee re-engagement berbasis spiritualitas Islam bergantung pada integrasi simultan antara organization-focused approach dan individual-focused approach. Pada level organisasi, nilai-nilai spiritual perlu dilembagakan secara konsisten dalam visi, budaya, kebijakan, dan kepemimpinan yang adil serta empatik. Sementara itu, pada level individu, internalisasi niat, kesadaran ihsan, dan praktik reflektif berfungsi memperkuat resiliensi psikospiritual dan integritas personal karyawan. Sinergi kedua pendekatan ini menghasilkan keterikatan kerja yang tidak bersifat artifisial atau jangka pendek, melainkan berakar pada keselarasan antara sistem organisasi, nilai moral, dan tujuan hidup individu. Oleh karena itu, model employee re-engagement melalui spiritualitas Islam menawarkan alternatif yang relevan, kontekstual, dan

berkelanjutan dalam merespons tantangan keterlibatan kerja Generasi Z di dunia kerja yang masyarakat yang mempergunakan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afirado, D. N., Sari, I. Y., Muamalah, H., Hanrigita, A., Fatimah, N., & Putra, R. S. (2025). KOMPETENSI KERJA GEN Z DI ERA DIGITALISASI: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 21(9), 1–10. <https://doi.org/10.2324/2p292e70>
- Ambo Dalle & Tobroni Tobroni. (2024). Dimensi-Dimensi dalam Beragama: Spiritual, Intelektual, Emosi, Etika, dan Sosial. *Ikhlas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 2(1), 151–165. <https://doi.org/10.61132/ikhlas.v2i1.302>
- Bambang Mudjiyanto, Fit Yanuar, Hafzotillah, Hayu Lusianawati, & Launa. (2025). Menyingkap Geliat Gen Z Amerika: Dinamika Aktual Perilaku Anak Muda dalam Perspektif Global. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(6), 1908–1993. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i6.321>
- Choeriyah, N., & Assyahri, W. (2024). Keterlibatan Generasi Z dalam Proses Pembuatan Kebijakan Publik Guna Mendekati Pelayanan yang Lebih Inklusif dan Responsif. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 244–254.
- Cindy Nurlaila, Qurrotul Aini, Sharla Setyawati, & April Laksana. (2024). Dinamika Perilaku Gen Z Sebagai Generasi Internet. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 95–102. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.464>
- Deandra Rafiq Daffa, Dave Arthuro, Jovanes Agus Fernanda, & Muh. Bintang Widya Pratama. (2024). Gen-Z: Eksplorasi Identitas Budaya dan Tantangan Sosial Dalam Era Digital. *Jurnal Insan Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2(2), 169–183. <https://doi.org/10.59581/jipsoshum-widyakarya.v2i2.3112>
- Dudija, N., & Putri, R. A. (2025). The Influence of Workload Towards Burnout Among Generation Z Employees in Indonesia: The Mediation Role of Work Stress. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(3), 355–372. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i3.4519>
- Fahri Fhauzan, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>
- Fotaleno, F., & Batubara, D. S. (2024). Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(8), 3199–3208. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i8.1513>

- Ilham, I. M. A., Faruq, U., Zaenuri, F. A., Han, M. F. K., Sisiawan, R., & Fatimah, N. (2025). Peran Employee Engagement terhadap Produktivitas Karyawan. *JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(4), 311–321. <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i4.1180>
- Irfanda, H., & Guna, A. A. (2025). PENGUATAN SPIRITUALITAS MELALUI PRAKTIK WIRID BULANAN PERSPEKTIF PENDIDIKAN AGAMA ISLAM TERHADAP PENGUATAN IMAN, TAKWA, SERTA AKHLAK MULIA DI SMA 4 PARIAMAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 85–92. <https://doi.org/10.59963/2025.v3i1/546/5/juramas>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Karyani, N. W. N., Pradhana, I. P. D., Wirsu, I. N., & Suidarma, I. M. (2025). Jejak Generasi Z dalam Ketidaknyamanan Kerja: Eksplorasi Konflik Sosial dan Kualitas Kehidupan Profesional pada Fase Quarter Life Crisis. *eCo-Buss*, 8(2), 1890–1905. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3481>
- Kurinci, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Employee Engagement. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 1(03), 88–92. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.487>
- Laila, A., & Pujianto, W. E. (n.d.). Pekerja Perempuan Gen Z: Lingkungan Kerja Toxic dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Individu (Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderasi).
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Maharani, S. B. P., & Kuswinarno, M. (2024). KETERLIBATAN KARYAWAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA: MENJADI MITRA DALAM KESUKSESAN PERUSAHAAN. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.1035>
- Meilia Qurrota A'yun, B. P. S. K. (n.d.). Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, dan Peluang - Berita dan Siaran Pers. Retrieved February 8, 2026, from <https://gorontalokab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z--tantangan--perilaku--dan-peluang.html>
- Muhsim, M., Syahril, S., & Abun, A. R. (2023). Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai – Nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupatenogon Komering Ilir). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(001). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i001.7448>

- Nafsiyah, F., Paramita, L., Sutanti, D., Nursalim, E., & Khojir, K. (2025). The Integration of Aqidah, Morals, and Sufism in Islamic Education. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 8(2), 429–436. <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v8i2.1044>
- Ngulwiyah, I., Rohimah, R. B., & Suaidi, S. (2021). PERAN ISLAM DALAM MEWUJUDKAN KESELAMATAN HIDUP DI DUNIA DAN AKHIRAT DALAM KONTEKS KEHIDUPAN MODERN. *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)*, 7(1). <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JAWARA/article/view/11609>
- Ningsih, U., & Siregar, N. H. (2025). Motivations of the Young Generations for Choosing a Job. *Jurnal Empirika*, 10(2), 21–39. <https://doi.org/10.47753/je.v10i2.201>
- Nurminah, Rifansyah, A., & Nursalim, E. (2025). Tauhid Sebagai Dasar Pembentukan Akhlak Mulia: Telaah Tematik Al-Qur'an dan Hadis. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(02). <https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/999>
- Nuttall, C. (n.d.). 12 Characteristics of Gen Z in 2025 | GWI. Retrieved February 8, 2026, from <https://www.gwi.com/blog/generation-z-characteristics>
- Parker, K., & Igielnik, R. (n.d.). On the Cusp of Adulthood and Facing an Uncertain Future: What We Know About Gen Z So Far.
- Purwanto, M. B. (2025). Generasi Gelisah: Pendekatan Fenomenologis Kecemasan Eksistensial Gen Z Pasca Lulus Kuliah. *Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI)*, 3(2), 301–320. <https://doi.org/10.61930/pjpi.v3i2.1275>
- Raharjo, I. B., Albashori, M. F., Widiyanti, A., Wahyudiyono, W., & Suliantoro, S. (2025). STRATEGI RETENSI KARYAWAN BERBASIS EMPLOYEE ENGAGEMENT. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 2351–2363. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1585>
- Rahayu, T. F. (2025). Dinamika Loyalitas Kerja Karyawan Pada Generasi Z. *Jurnal Sosial Teknologi*, 5(8), 3060–3066. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i8.32354>
- Rahmawati, A., Faseha, A., & Harahap, N. (2025). ETIKA PEGAWAI KANTOR DALAM PERSPEKTIF ISLAM: IMPLEMENTASI NILAI-NILAI AKHLAKUL KARIMAH DI LINGKUNGAN KERJA. *JURNAL AKADEMIK EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 2(2), 511–532. <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i2.5110>
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). IMPLIKASI KEPERIBADIAN GEN Z BAGI DAYA SAING ORGANISASI: SUATU KAJIAN SYTEMATIC

- LITERATURE REVIEW. *Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 13–20. <https://doi.org/10.1515/liquidity.v2i2.46>
- Robinson, B. (n.d.). Gen Z's 'Quiet Covering': The Hidden Trend Reshaping Work. Retrieved February 8, 2026, from <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2025/09/02/quiet-covering-new-studies-show-what-else-the-gen-z-stare-conceals/>
- Saputra, A. A., Hardiyanti, S., Utari, S. A., & Fattia, N. N. (2025). Analisis Pesan Spiritualitas dalam Surah Al-Baqarah: Perspektif Studi Islam. *Ma'rifatuna: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(02), 149–160.
- Saputri, S., Susanti, S. W., Asmendri, A., & Sari, M. (2025). Manpower Planning dalam Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Tauhid, Amanah, dan Maslahah. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 5(3), 553–569. <https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v5i3.2608>
- Shankar Pawar, B. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 544–567. <https://doi.org/10.1108/01437730810894195>
- Si, D. S., S. Pd, M. (2025). Revolusi Sumber Daya Manusia (SDM): Strategi Mengubah Manusia Menjadi Aset Unggul. Cv. Selfietera Indones.
- Surianto, S. (2025). Quiet Quitting: Fenomena Baru dan Implikasinya terhadap Keterlibatan Karyawan di Era Pascapandemi. *Jurnal Economic Resource*, 9(1), 80–91. <https://doi.org/10.57178/jer.v9i1.1982>
- Syekh Muhammad Hisyam Kabbani & Zaimul Am. (2007). Tasawuf dan ihsan: Antivirus kebatilan dan kezaliman. Serambi.
- Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 54–62. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658>