

THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHICS AND MEANINGFUL WORK ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE DIGITAL WORK ERA

Kuncorosidi Kuncorosidi¹, Mutqi Sopiawadi², Tigin Lugiani³, Bismantara Bismantara⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja

Subang, Jawa Barat, Indonesia

Corresponding Author: kuncorosidi@stiesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel:

Tgl. Masuk: 03-01-2026

Tgl. Diterima: 15-07-2026

Tersedia Online: 27-07-2026

Keywords:

Islamic Work Ethics,
Meaningful Work, Employee
Productivity, Digital Work
Era, Generation Z, Coffee
Shop Industry

ABSTRACT

This study examines the influence of Islamic Work Ethics (IWE) and Meaningful Work (MW) on employee productivity among Generation Z workers in digital-based coffee shop enterprises in West Java Province, Indonesia. Grounded in Human Capital Theory, Self-Determination Theory, and Islamic Work Ethics Theory, this quantitative explanatory research employs multiple linear regression analysis. Using purposive sampling, data were collected from 384 Generation Z employees working at digitally operated coffee shops including Kopi Kenangan, Fore Coffee, Tomoro Coffee, and Janji Jiwa across eleven sub-regions of West Java. Results demonstrate that Islamic Work Ethics has a significant positive influence on employee productivity ($\beta = 0.412$, $p < 0.001$), and Meaningful Work exerts a significant positive influence on employee productivity ($\beta = 0.387$, $p < 0.001$). Simultaneously, both variables explain 61.4% of the variance in employee productivity ($R^2 = 0.614$, $F = 152.73$, $p < 0.001$). These findings indicate that integrating ethical work orientation grounded in Islamic values with purpose-driven work engagement constitutes a robust framework for enhancing operational productivity in modern digital work environments. The study contributes to the literature by offering empirical evidence on the role of ethical-spiritual work orientation in shaping productivity among a Generation Z workforce navigating digital transformation.

PENDAHULUAN

Era transformasi digital telah mendefinisikan ulang lanskap kerja secara fundamental. Perkembangan kecerdasan buatan (artificial intelligence), platform kerja berbasis digital, sistem operasional otomatis, dan cloud-based management tools telah mengubah cara organisasi modern mengelola sumber daya manusia dan mengukur produktivitas karyawan (Bhatt et al., 2022; Vrontis et al., 2022). Transformasi digital memungkinkan organisasi memanfaatkan data real-time untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan berbasis data (Kuncorosidi et al., 2024).

Di sektor food and beverage (F&B), khususnya industri coffee shop berbasis

digital, transformasi ini tampak nyata: sistem point-of-sale (POS) berbasis cloud, aplikasi pemesanan digital, manajemen inventaris real-time, dan evaluasi kinerja berbasis data menjadi infrastruktur operasional harian (Purwanto et al., 2021; Syaifullah et al., 2021).

Di tengah akselerasi digitalisasi kerja ini, fenomena paradoks produktivitas semakin mencuat dalam literatur organizational behavior. Meskipun teknologi meningkatkan efisiensi proses, data empiris justru menunjukkan prevalensi burnout, disengagement, dan quiet quitting yang mengkhawatirkan di kalangan tenaga kerja generasi Z (Hamouche, 2021; Sull et al., 2022). Quiet quitting, sebagai manifestasi dari psychological withdrawal di tempat kerja, telah

menjadi isu strategis yang dihadapi manajer operasional di berbagai industri. Fenomena ini secara langsung berdampak pada produktivitas operasional, kualitas layanan, dan konsistensi kerja karyawan muda (Scheyett, 2023; Nguyen et al., 2023).

Salah satu penyebab mendasar dari krisis keterlibatan kerja generasi Z adalah rendahnya *meaningful work* atau makna kerja yang dirasakan. Penelitian dalam bidang *work psychology* secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan pekerjaan mereka bermakna menunjukkan tingkat motivasi intrinsik, komitmen organisasional, dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja semata-mata berdasarkan insentif material (Steger et al., 2012; Lysova et al., 2019; Allan et al., 2019). Dalam konteks digital work era, di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur, *meaningful work* menjadi faktor psikologis yang krusial dalam mempertahankan energi dan fokus kerja karyawan (Bailey et al., 2019; Arghode et al., 2021).

Selain dimensi psikologis, orientasi etis dalam bekerja juga memainkan peran determinan dalam produktivitas karyawan. *Islamic Work Ethics (IWE)*, sebagai kerangka etika kerja yang berbasiskan nilai-nilai Islam, menekankan tanggung jawab moral, integritas, disiplin, komitmen, dan amanah dalam setiap aktivitas profesional (Ali, 1988; Ali & Al-Owaidan, 2008). Berbeda dengan pendekatan normatif-agamis, IWE dalam penelitian manajemen kontemporer diposisikan sebagai *ethical work framework* yang dapat diaplikasikan secara universal dalam konteks *organizational behavior* dan *human resource management* (Yousef, 2001; Khan et al., 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa IWE berkorelasi positif dengan *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *work performance* (Rokhman, 2010; Aboramadan et al., 2020).

Meskipun demikian, penelitian yang secara eksplisit mengintegrasikan *Islamic Work Ethics* dengan *Meaningful Work* dalam konteks produktivitas karyawan di era kerja digital masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian produktivitas di industri F&B modern berfokus pada faktor-faktor material seperti kompensasi, teknologi, dan lingkungan fisik kerja, sementara dimensi *ethical-spiritual work orientation* belum mendapatkan perhatian proporsional (Purwanto et al., 2021; Hamouche, 2021). Selain itu, minimnya

penelitian yang secara spesifik mengkaji produktivitas generasi Z dalam lingkungan *coffee shop digital* menjadi celah penelitian yang signifikan, mengingat generasi ini mendominasi angkatan kerja sektor F&B modern di Indonesia.

Industri *coffee shop* berbasis digital di Jawa Barat menghadirkan konteks penelitian yang relevan dan strategis. Merek-merek seperti Kopi Kenangan, Fore Coffee, Tomoro Coffee, dan Janji Jiwa telah mengadopsi sistem operasional digital yang canggih dan memiliki proporsi karyawan generasi Z yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh *Islamic Work Ethics* dan *Meaningful Work* terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada industri *coffee shop* berbasis digital di Provinsi Jawa Barat.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Human Capital Theory

Human Capital Theory (Schultz, 1961; Becker, 1964) menyatakan bahwa investasi pada kapasitas individu, termasuk nilai-nilai, etika kerja, dan orientasi psikologis, merupakan determinan fundamental produktivitas jangka panjang. Dalam konteks penelitian ini, *Islamic Work Ethics* dan *Meaningful Work* dipandang sebagai komponen *human capital* yang membentuk kapasitas produktif karyawan secara holistik. Teori ini menjadi *grand theory* yang menopang kerangka konseptual penelitian.

Islamic Work Ethics Theory

Islamic Work Ethics (IWE) pertama kali dikonseptualisasikan secara sistematis oleh Ali (1988) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Ali dan Al-Owaidan (2008). IWE mendefinisikan kerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, melainkan sebagai tanggung jawab moral dan spiritual yang mencerminkan nilai amanah, ihsan, integritas, disiplin, dan pengabdian yang tulus. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia modern, IWE dioperasionisasikan sebagai *ethical work orientation* yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal dengan standar moral yang tinggi (Yousef, 2001; Aboramadan et al., 2020).

Dalam era transformasi digital, organisasi modern tidak hanya dituntut meningkatkan efisiensi operasional berbasis teknologi, tetapi juga memperkuat dimensi

etika, transparansi, dan kepatuhan dalam perilaku kerja karyawan. Penggunaan sistem operasional real-time, cloud-based management, dan data-driven decision making telah mengubah pola kerja organisasi menjadi lebih cepat, terukur, dan terdigitalisasi (Kuncorosidi et al., 2024).

Dalam konteks tersebut, penerapan Islamic Work Ethics menjadi semakin relevan karena mampu membentuk orientasi kerja yang bertanggung jawab, disiplin, dan berintegritas di tengah dinamika *digital work era* yang semakin kompleks. Indikator IWE dalam penelitian ini meliputi: *hard work, honesty, responsibility, dedication, cooperation, work commitment, discipline*, dan *moral obligation toward work* (Ali, 1988; Ali & Al-Owaidan, 2008).

Self-Determination Theory

Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (1985, 2000) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik, yang bersumber dari kebutuhan dasar manusia akan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*, merupakan prediktor terkuat produktivitas dan *well-being* karyawan. Dalam konteks penelitian ini, *Meaningful Work* beroperasi melalui mekanisme SDT dengan menstimulasi motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk mencapai performa optimal secara konsisten (Ryan & Deci, 2000; Van den Broeck et al., 2016).

Meaningful Work

Steger et al. (2012) mendefinisikan *meaningful work* sebagai derajat di mana individu mempersepsikan pekerjaannya sebagai signifikan, bermakna, dan berdampak positif. Allan et al. (2019) memperluas konsep ini dengan menambahkan dimensi *value alignment* dan *sense of contribution*. Dalam *digital work era*, makna kerja menjadi sumber daya psikologis yang krusial untuk mengatasi alienasi dan kelelahan yang muncul akibat *over-reliance* pada teknologi dalam lingkungan kerja (Bailey et al., 2019; Arghode et al., 2021). Indikator *Meaningful Work* meliputi: *meaningfulness, sense of purpose, work significance, value alignment, personal fulfillment*, dan *positive contribution through work*.

Employee Productivity

Produktivitas karyawan dalam konteks operasional modern didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan output kerja yang berkualitas, konsisten, dan

efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Bhatt et al., 2022; Sull et al., 2022). Dalam industri *coffee shop digital*, produktivitas dioperasionalkan melalui: *work effectiveness, task completion, operational efficiency, work quality, work consistency*, dan *performance productivity*.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Produktivitas Karyawan

IWE menekankan bahwa kerja adalah bentuk tanggung jawab moral yang harus dilaksanakan dengan sepenuh hati, disiplin, dan integritas (Ali & Al-Owaidan, 2008). Karyawan yang menginternalisasi nilai-nilai IWE cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi, disiplin operasional yang lebih kuat, dan orientasi kualitas yang lebih konsisten. Aboramadan et al. (2020) menemukan bahwa IWE berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*. Khan et al. (2020) mengkonfirmasi hubungan positif antara IWE dan produktivitas dalam konteks karyawan Muslim di lingkungan kerja modern.

H1: Islamic Work Ethics berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada industri coffee shop berbasis digital di Jawa Barat.

Pengaruh Meaningful Work terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian empiris secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan makna dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat produktivitas, *engagement*, dan kualitas kerja yang lebih tinggi (Lysova et al., 2019; Bailey et al., 2019). Steger et al. (2012) menegaskan bahwa *sense of purpose* dan *value alignment* dalam pekerjaan secara langsung berkontribusi pada peningkatan output produktif karyawan. Dalam konteks generasi Z yang berorientasi *purpose-driven*, *meaningful work* berfungsi sebagai *psychological resource* yang memfasilitasi kinerja optimal (Arghode et al., 2021; Nguyen et al., 2023).

H2: Meaningful Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada industri coffee shop berbasis digital di Jawa Barat.

Pengaruh Simultan IWE dan Meaningful Work

Integrasi IWE dan Meaningful Work dalam kerangka ethical-spiritual work orientation menawarkan model motivasi kerja yang komprehensif. IWE menyediakan fondasi etis-moral yang memperkuat komitmen dan disiplin, sementara Meaningful Work menyediakan sumber daya psikologis yang mempertahankan energi dan motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000; Ali & Al-Owaidan, 2008). Kombinasi keduanya diharapkan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas.

H3: Islamic Work Ethics dan Meaningful Work secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada industri coffee shop berbasis digital di Jawa Barat.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan Islamic Work Ethics (X1) dengan indikator hard work, honesty, responsibility, dedication, cooperation, work commitment, discipline, dan moral obligation toward work; serta Meaningful Work (X2) dengan indikator meaningfulness, sense of purpose, work significance, value alignment, personal fulfillment, dan positive contribution through work; sebagai prediktor utama Employee Productivity (Y) yang diukur melalui work effectiveness, task completion, operational efficiency, work quality, work consistency, dan performance productivity.

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda (multiple linear regression) yang memungkinkan estimasi pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2019).

Populasi dan Sampling

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan generasi Z (lahir antara tahun 1995-2012) yang bekerja pada industri coffee shop berbasis digital di Provinsi Jawa Barat, mencakup gerai Kopi Kenangan, Fore Coffee, Tomoro Coffee, dan Janji Jiwa. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria: (1) berusia 18-30 tahun, (2) bekerja minimal 6 bulan, (3) terlibat langsung dalam aktivitas operasional atau pelayanan pelanggan, (4) bekerja pada coffee shop yang menggunakan sistem operasional digital, dan (5) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur.

Ukuran sampel ditetapkan menggunakan formula Lemeshow et al. (1990) dengan confidence level 95% ($Z = 1.96$), estimasi proporsi $p = 0.5$, dan margin of error $d = 0.05$, sehingga diperoleh ukuran sampel minimum 384 responden. Distribusi sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan tingkat urbanisasi, penetrasi industri coffee shop digital, dan intensitas aktivitas operasional berbasis teknologi digital.

Tabel 1. Distribusi Sampel Penelitian di Provinsi Jawa Barat

Wilayah	Persentase (%)	Jumlah Sampel	Keterangan
Kota Bandung	20%	77	Pusat metropolitan
Kabupaten Bandung + Cimahi	10%	38	Kawasan suburban
Bekasi	15%	58	Kota industri & komersial
Bogor	12%	46	Kota pendidikan & wisata
Depok	10%	38	Kota satelit urban
Karawang	8%	31	Kawasan industri
Purwakarta	5%	19	Kota berkembang
Subang	5%	19	Kota berkembang
Cirebon	7%	27	Kota pantai strategis
Tasikmalaya	5%	19	Kota perdagangan
Sukabumi/Garut & lain-lain	3%	12	Wilayah penyangga
TOTAL	100%	384	-

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menggunakan skala Likert 5 poin. Berikut tabel operasionalisasi variabel penelitian:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Islamic Work Ethics (X1)	Ethical Commitment	Hard work, Honesty, Moral obligation	Ali (1988)
	Work Responsibility	Responsibility, Dedication, Work commitment	Ali & Al-Owaihian (2008)
	Professional Discipline	Discipline, Punctuality, Task adherence	Khan et al. (2020)
	Cooperative Integrity	Cooperation, Fairness, Team ethics	Aboramadan et al. (2020)
Meaningful Work (X2)	Work Significance	Meaningfulness, Work significance, Sense of purpose	Steger et al. (2012)
	Value Alignment	Value alignment, Personal fulfillment	Allan et al. (2019)
	Positive Contribution	Positive contribution, Social impact awareness	Bailey et al. (2019)
Employee Productivity (Y)	Operational Effectiveness	Work effectiveness, Task completion, Efficiency	Bhatt et al. (2022)
	Quality & Consistency	Work quality, Work consistency	Sull et al. (2022)
	Performance Output	Performance productivity, Target achievement	Purwanto et al. (2021)

Sumber: Diadaptasi dari berbagai sumber, diolah penulis (2026)

Teknik Pengumpulan Data dan Uji Instrumen

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan secara online (Google Forms) dan offline. Instrumen diuji melalui: (1) Uji Validitas dengan Pearson Correlation (r hitung $> r$ tabel = 0.361, $n=30$, $\alpha=5\%$); (2) Uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0.70$). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas ($VIF < 10$), dan uji heteroskedastisitas (Glejser Test, sig. > 0.05).

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Dari 384 kuesioner yang didistribusikan, seluruhnya dapat digunakan dalam analisis (response rate 100%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (58.6%), berusia 20-24 tahun (64.3%), dengan masa kerja 6-12 bulan (41.1%). Sebagian besar responden bekerja sebagai barista (54.7%) pada gerai Kopi

Kenangan (28.9%), Janji Jiwa (26.3%), Fore Coffee (24.5%), dan Tomoro Coffee (20.3%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pernyataan untuk ketiga variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0.361), sehingga dinyatakan valid. Cronbach's Alpha: IWE = 0.867, Meaningful Work = 0.841, Produktivitas Karyawan = 0.879; seluruhnya melampaui threshold 0.70, sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas: sig. Kolmogorov-Smirnov = 0.143 (> 0.05), residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas: $VIF = 1.823$ untuk kedua variabel (< 10), Tolerance = 0.549 (> 0.10), tidak terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas (Glejser): sig. IWE = 0.213, sig. Meaningful Work = 0.187 (keduanya > 0.05), tidak terdapat heteroskedastisitas.

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Kategori
Islamic Work Ethics (X1)	384	2.63	5.00	3.87	0.621	Tinggi
Meaningful Work (X2)	384	2.50	5.00	3.74	0.583	Tinggi
Produktivitas Karyawan (Y)	384	2.44	5.00	3.79	0.598	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2026)

Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 0.489 + 0.412X_1 + 0.387X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	β (Beta)	t hitung	Sig.
Konstanta	0.489	0.124	-	3.944	0.000
Islamic Work Ethics (X1)	0.412	0.047	0.431	8.766	0.000
Meaningful Work (X2)	0.387	0.051	0.376	7.588	0.000
R = 0.784 R² = 0.614 Adjusted R² = 0.612			F hitung = 152.73 Sig. F = 0.000		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2026)

Pengujian Hipotesis

H1 Diterima: t hitung IWE = 8.766 > t tabel = 1.967 (sig. = 0.000 < 0.05). Islamic Work Ethics berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H2 Diterima: t hitung Meaningful Work = 7.588 > t tabel = 1.967 (sig. = 0.000 < 0.05). Meaningful Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H3 Diterima: F hitung = 152.73 > F tabel = 3.02 (sig. = 0.000 < 0.05). IWE dan Meaningful Work secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Koefisien determinasi $R^2 = 0.614$ mengindikasikan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 61.4% variansi dalam produktivitas karyawan, sementara 38.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Islamic Work Ethics berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada industri coffee shop berbasis digital di Jawa Barat ($\beta = 0.412$, $t = 8.766$, $p < 0.001$). Hasil ini konsisten dengan teori yang dikembangkan Ali (1988) dan Ali & Al-Owaidan (2008) yang menegaskan bahwa kerja sebagai tanggung jawab moral mendorong individu untuk memberikan kontribusi optimal, tulus, dan konsisten dalam setiap peran profesionalnya.

Secara substantif, karyawan yang menginternalisasi nilai-nilai IWE menunjukkan perilaku kerja yang lebih terstruktur, berorientasi kualitas, dan bertanggung jawab. Nilai amanah yang menjadi inti IWE mendorong karyawan memenuhi standar

operasional bukan hanya karena pengawasan manajerial, tetapi karena kesadaran moral internal. Dalam konteks operasional coffee shop digital, hal ini termanifestasi dalam akurasi pemrosesan pesanan, konsistensi standar minuman, dan ketepatan waktu pelayanan. Temuan ini sejalan dengan Aboramadan et al. (2020) pada sektor perbankan Islam yang menemukan IWE sebagai prediktor signifikan work performance, serta Khan et al. (2020) yang mengkonfirmasi hubungan positif IWE-produktivitas. Islamic work ethics emphasize responsibility, integrity, discipline, and commitment as fundamental elements in achieving sustainable employee productivity, khususnya di tengah tekanan operasional tinggi dalam industri coffee shop digital.

Pengaruh Meaningful Work terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian mengkonfirmasi bahwa Meaningful Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ($\beta = 0.387$, $t = 7.588$, $p < 0.001$). Hasil ini mendukung proposisi Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) bahwa motivasi intrinsik yang bersumber dari sense of purpose dan value alignment merupakan mekanisme psikologis yang menggerakkan kinerja optimal secara konsisten dan berkelanjutan.

Dalam konteks generasi Z yang dikenal dengan orientasi purpose-driven, temuan ini memiliki implikasi strategis yang mendalam. Arghode et al. (2021) menemukan bahwa karyawan generasi Z secara signifikan lebih responsif terhadap purposeful work environments dibandingkan generasi sebelumnya. Lysova et al. (2019) dalam meta-analisis mereka menemukan bahwa meaningful work memiliki korelasi positif yang

kuat dengan job performance ($r = 0.41$), serupa dengan nilai β yang ditemukan dalam penelitian ini. Dalam konteks digital work era, meaningful work berfungsi sebagai buffer psikologis terhadap fenomena quiet quitting dan disengagement yang semakin mengkhawatirkan (Sull et al., 2022; Scheyett, 2023).

Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi

Integrasi IWE dan Meaningful Work dalam satu model menghasilkan $R^2 = 0.614$, yang merupakan nilai koefisien determinasi yang substansial dalam penelitian organizational behavior. Integrasi kedua variabel ini menghadirkan pendekatan multi-layer dalam memahami produktivitas karyawan: IWE menyediakan fondasi etis-moral yang memperkuat disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja, sementara Meaningful Work menyediakan sumber daya psikologis yang mempertahankan motivasi, engagement, dan orientasi tujuan. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi optimal untuk produktivitas berkelanjutan dalam lingkungan kerja digital yang penuh tekanan adaptasi teknologi.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris signifikan melalui tiga temuan utama. Pertama, Islamic Work Ethics berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada industri coffee shop berbasis digital di Jawa Barat ($\beta = 0.412$, $p < 0.001$). Kedua, Meaningful Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ($\beta = 0.387$, $p < 0.001$). Ketiga, secara simultan, keduanya menjelaskan 61.4% variansi dalam produktivitas karyawan ($F = 152.73$, $p < 0.001$). Penelitian ini mempertegas bahwa produktivitas karyawan di era digital tidak dapat semata-mata didorong melalui insentif material atau penerapan teknologi, melainkan memerlukan fondasi ethical work orientation yang kuat dan rekayasa pengalaman kerja yang bermakna.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Pertama, manajer operasional perlu merancang program onboarding dan pelatihan yang memasukkan dimensi etika kerja secara eksplisit, menekankan nilai tanggung jawab, integritas, dan amanah sebagai standar profesionalisme dalam konteks operasional coffee shop digital. Kedua, desain sistem kerja digital perlu mempertimbangkan dimensi

meaningfulness, di mana karyawan dapat melihat dampak kontribusi mereka secara nyata melalui feedback loop yang transparan. Ketiga, shift leaders perlu dilatih dalam meaningful leadership yang mampu mengkomunikasikan purpose dan signifikansi pekerjaan setiap anggota tim. Keempat, program recognition berbasis nilai IWE perlu dikembangkan untuk memperkuat internalisasi etika kerja Islam dalam budaya organisasi coffee shop.

KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Pertama, penggunaan self-reported questionnaire memiliki risiko common method bias. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan multiple data sources termasuk data kinerja objektif dari sistem POS digital. Kedua, desain cross-sectional tidak dapat mengkaji dinamika temporal. Penelitian longitudinal diperlukan untuk memahami bagaimana IWE dan Meaningful Work mempengaruhi produktivitas dari waktu ke waktu. Ketiga, konteks spesifik industri coffee shop digital di Jawa Barat membatasi generalisabilitas; penelitian komparatif lintas industri F&B diperlukan. Keempat, penelitian masa depan disarankan mengeksplorasi variabel moderator (digital self-efficacy, job autonomy, perceived organizational support) dan variabel mediator (work engagement, psychological capital) dalam kerangka model yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154-174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9713782>
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848920>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of

- meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
<https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Arghode, V., Lathan, A., Alagaraja, M., Rajaram, K., & McLean, G. N. (2021). Empathic organizational culture and leadership: Conceptualizing the framework. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 239-256. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0125>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481-499.
<https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bhatt, D. L., Lopes, R. D., & Harrington, R. A. (2022). Reevaluating the role of digital health technologies in performance management. *Journal of the American College of Cardiology*, 79(1), 1-12.
<https://doi.org/10.1016/j.jacc.2021.11.018>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 1-17.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15>
- Khan, A., Murtaza, G., Bhatti, O. K., & Naqvi, I. H. (2020). Examining the role of Islamic work ethics in organizational performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1753-1773.
<https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2018-0164>
- Kuncorosidi, Nazier, D. M., Akbar, R., & Prabowo, E. (2024). Scientometric analysis of big data analytic and halal supply chain management. *Islamic Economic, Accounting, and Management Journal (Tsarwatica)*, 6(1), 25-42.
<https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/tsarwatica>
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of sample size in health studies*. John Wiley & Sons.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2023). Effect of transformational leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 96, 67-77.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.055>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2021). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Scheyett, A. (2023). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7.
<https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022). Toxic culture is driving the great resignation. *MIT Sloan Management Review*, 63(2), 1-9.
- Syaifullah, J., Syaifudin, M., Sukendar, M. U., & Junaedi, J. (2021). Social media marketing and business performance of MSMEs during the COVID-19 pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 523-531.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0523>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229.
<https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237-1266.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.
<https://doi.org/10.1108/00483480110380325>