UNNES Business Quarterly, Vol. 1 No. 1, 2025

http://journal.unnes.ac.id/journals/UBQ

Menjaga Semangat Kerja Generasi Z: Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kesejahteraan Psikologis

Fani Rahmasari[1], Vini Wiratno Putri[2]

[1*,2] Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Informasi Artikel

History of article:
Accepted July 2025
Approved September 2025
Published September 2025

Kata Kunci:
Islamic Work Ethics, Kebahagiaan, Kepuasan Hidup, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* (IWE) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kebahagiaan dan kepuasan hidup sebagai variabel mediasi pada pekerja Generasi Z di Kota Semarang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 200 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4.0.

Hasil analisis jalur langsung menunjukkan bahwa IWE berpengaruh signifikan terhadap OCB, juga berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup. Selanjutnya, kebahagiaan dan kepuasan hidup berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil analisis jalur tidak langsung menunjukkan bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup memediasi secara parsial pengaruh IWE terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai IWE dapat mendorong perilaku kerja sukarela, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kebahagiaan dan kepuasan hidup. Dengan demikian, kebahagiaan dan kepuasan hidup berperan sebagai penguat hubungan antara *Islamic Work Ethic* dan OCB pada pekerja Gen Z, yang berimplikasi pada pentingnya pendekatan holistik dalam membangun budaya kerja positif di lingkungan organisasi.

PENDAHULUAN

Budaya kerja sukarela yang melebihi tugas yang semestinya atau *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang semakin dibutuhkan dalam dunia kerja modern, khususnya pada sektor jasa yang menuntut fleksibilitas, kolaborasi, dan inisiatif tinggi. Namun, kenyataannya, fenomena di kalangan Generasi Z menunjukkan kecenderungan yang berlawanan. Pekerja Gen Z cenderung mempertanyakan makna dari bekerja keras tanpa imbalan yang jelas, dan lebih memilih menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan profesional. Hal ini berdampak pada menurunnya minat untuk melakukan kontribusi di luar deskripsi pekerjaan (quiet working), yang pada akhirnya menghambat terciptanya budaya kerja kolaboratif (Islam, 2024).

Berdasarkan laporan Munika & Mirza (2024), tingkat keterlibatan karyawan di Indonesia masih tergolong rendah, dengan hanya 23% pekerja yang merasa benar-benar terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Rendahnya keterlibatan ini mencerminkan minimnya keterikatan emosional dan motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas, yang berpotensi menurunkan inisiatif sukarela seperti perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Fenomena ini menjadi tantangan nyata, terutama di kalangan generasi muda yang kini mendominasi tenaga kerja. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menumbuhkan kembali semangat kerja positif adalah penguatan nilai-nilai *Islamic Work Ethic* (IWE), yang menekankan kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan orientasi kepada Tuhan sebagai landasan perilaku kerja (Ali & Al-Owaihan, 2008).

Islamic Work Ethic diyakini dapat membentuk karakter kerja yang tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga proses yang bermakna (Soleh & Sarmadi, 2024). Namun, pada generasi muda, penerapan nilai-nilai IWE belum tentu secara langsung memunculkan perilaku OCB. Generasi Z sangat mempertimbangkan aspek kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup dalam bekerja (Ambarwulan et al., 2025). Karyawan yang merasa hidupnya bahagia dan sesuai dengan harapan cenderung memiliki energi emosional yang stabil, lebih terbuka terhadap hubungan sosial, dan bersedia membantu rekan kerja secara sukarela (Aghnia & Sunarsi, 2023). Oleh karena itu, penting untuk meninjau apakah kebahagiaan dan kepuasan hidup menjadi variabel penting dalam menjembatani pengaruh IWE terhadap OCB.

Sejumlah studi mendukung peran penting kebahagiaan dan kepuasan hidup sebagai mediator yang dapat meningkatkan OCB (Hasibuan & Wahyuni, 2022; Zia et al., 2022). Namun, terdapat pula hasil yang tidak konsisten, di mana nilai-nilai religius belum tentu memengaruhi kebahagiaan atau kepuasan hidup secara langsung (Rahman & Sarah, 2024), sehingga diperlukan kajian lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya belum secara spesifik menyoroti Generasi Z sebagai populasi utama, yang memiliki karakteristik unik seperti kebutuhan akan kejelasan makna dalam pekerjaan, penolakan terhadap budaya kerja toksik, dan harapan terhadap lingkungan kerja yang suportif (Aklil, 2025).

Penelitian ini mengembangkan model berdasarkan artikel "Fostering Individual Behavior through Quality of Life Variables: The Role of Islamic Work Ethics" oleh Zia et al. (2022), yang menekankan pentingnya kondisi psikologis sebagai perantara dalam hubungan antara nilai kerja religius dan perilaku kerja prososial. Sebagian besar studi sebelumnya masih berfokus pada sektor formal seperti pendidikan, dengan subjek dari generasi milenial atau lebih tua. Sementara itu, studi yang mendalami hubungan antara IWE, kebahagiaan, kepuasan hidup, dan OCB pada Generasi Z terutama dalam konteks kota besar seperti Semarang masih terbatas. Padahal, Generasi Z kini mendominasi pasar tenaga kerja (BPS, 2025) dan menjadi tumpuan utama bagi organisasi dalam mempertahankan produktivitas jangka panjang. Minimnya keterlibatan dan kurangnya inisiatif kerja sukarela (OCB) di kalangan Gen Z dapat menjadi tantangan serius bagi keberlangsungan organisasi, terutama ketika mereka enggan membantu pekerjaan rekan kerja jika

tidak sesuai dengan jobdesk atau tidak ada imbalan (Herningtiyas, 2025). Dengan demikian, studi ini menjadi penting untuk memahami sejauh mana nilai kerja Islami mampu membentuk perilaku OCB melalui peningkatan kebahagiaan dan kepuasan hidup, khususnya di kalangan pekerja muda.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic*s terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan kebahagiaan dan kepuasan hidup sebagai variabel mediasi, pada pekerja Gen Z di Kota Semarang. Penelitian ini juga menjawab kesenjangan literatur mengenai bagaimana nilai-nilai spiritual Islam mampu diterapkan secara praktis dalam konteks kerja modern, serta sejauh mana pengaruhnya terhadap perilaku kerja positif yang bersifat sukarela. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai dan karakteristik generasi muda masa kini.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Islamic Work Ethics (IWE) merupakan seperangkat nilai yang berakar dari ajaran Islam dan mengatur bagaimana seseorang seharusnya bersikap dalam dunia kerja (Ali, 1992). Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, kerja keras, serta membantu sesama, menjadi prinsip utama dalam IWE. Nilai-nilai ini tidak hanya mendorong produktivitas kerja, tetapi juga menumbuhkan perilaku kerja yang melebihi tugas formal, atau yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (Pratama & Khaidarmansyah, 2024). Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa pekerja yang memiliki tingkat IWE yang baik dapat meningkatkan perilaku OCB di lingkungan kerja.

H1: *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap Kebahagiaan

Setiap orang yang bekerja tentunya berharap untuk mendapatkan kebahagiaan (Kurnia et al., 2024). Etika kerja menjadi landasan bagi karyawan untuk menjadi pribadi yang kreatif dan menjadi sumber kebahagiaan serta kenyamanan dalam bekerja (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022). Seseorang yang memiliki sikap positif pada pekerjaannya akan memiliki tekad yang kuat untuk selalu menjalankan pekerjaannya dengan baik karena anggapan melakukan pekerjaan sebagai wujud dari ibadah kepada Allah, yang secara otomatis dapat menumbuhkan kebahagiaan tersendiri dalam dirinya (Kurnia et al., 2024). Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa IWE dapat membawa kebahagiaan bagi pekerja yang menjalankan nilai-nilai kerja yang baik.

H2: *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan

Hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Hidup

Islamic Work Ethics (IWE) tidak hanya memengaruhi perilaku individu di tempat kerja, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap kualitas hidup seseorang, termasuk kepuasan hidup. IWE mengajarkan bahwa bekerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi juga

merupakan bentuk ibadah dan tanggung jawab moral kepada Tuhan, sesama manusia, dan diri sendiri (Ramadani & Sofa, 2025). Oleh karena itu, nilai-nilai dalam IWE seperti keikhlasan, keadilan, kerja keras, dan amanah berpotensi memberikan makna yang lebih dalam, dalam menjalani kehidupan sehari-hari untuk mencapai kepuasan hidup (Cahyani, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa IWE dapat mempengaruhi kualitas hidup seseorang melalui nilai-nilai kerja yang baik.

H3: *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Hidup

Hubungan Kebahagiaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kebahagiaan merupakan hal yang fitrah bagi manusia, yang artinya sejak manusia dilahirkan kebahagiaan sudah ada dalam diri tiap insan (Umam & Isa, 2024). Kebahagiaan yang tinggi dapat meningkatkan kualitas hidup dan menciptakan lingkungan yang positif di masyarakat, termasuk dalam dunia kerja (Anggraeni, 2024), sehingga hal ini dapat meningkatkan perilaku OCB pekerja. Kebahagiaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap OCB (Singh & Banerji, 2022). Dalam hal ini, diperlukan rumusan strategi yang tepat untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan dan lingkungan kerja yang saling mendukung. Dampak jangka panjangnya, karyawan menjadi tergerak untuk melakukan peran ekstra dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa kebahagiaan dapat mendorong seseorang untuk berperilaku sukarela (OCB).

H4: Kebahagiaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hubungan Kepuasan Hidup terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan perilaku ekstra peran dimana seseorang menjalankan pekerjaan yang bukan merupakan persyaratan atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi (Zia et al., 2022). Temuan sebelumnya menyatakan bahwa "pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif" dan dibuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan hidup dan kinerja karyawan (Chughtai, 2021), sehingga menambahkan kepuasan hidup dan OCB ke dalam model penelitian, karena kepuasan hidup dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk memprediksi kinerja dari karyawan yang ekstra peran (Jones, 2006). Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa kepuasan hidup dapat mendorong seseorang untuk berperilaku OCB.

H5: Kepuasan hidup memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kebahagiaan sebegai Pemediasi

Kebahagiaan merupakan tujuan tertinggi dari etika (Omar et al., 2021). Kurnia et al. (2024) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan hasilnya, maka akan selalu bergairah dan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya, serta menganggap hal

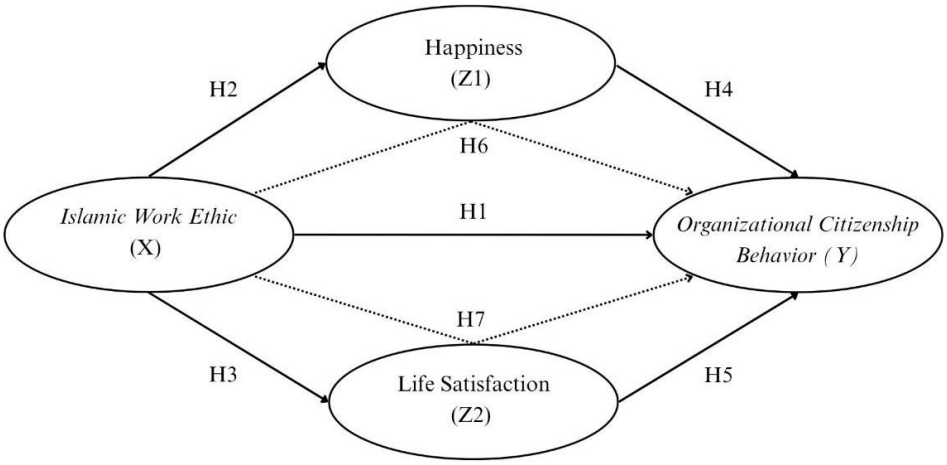
tersebut bernilai ibadah (Ali & Al-Owaihan, 2008). Pekerja yang bahagia umumnya memiliki emosi positif yang lebih tinggi, lebih terbuka terhadap interaksi sosial, dan cenderung membantu rekan kerja secara sukarela. Mereka merasa nyaman dalam lingkungan kerja, lebih loyal terhadap organisasi, dan terdorong untuk memberikan kontribusi lebih tanpa mengharapkan imbalan langsung (Suci et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa kebahagiaan memediasi pengaruh *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior.*

H6: Kebahagiaan memediasi pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Hidup sebegai Pemediasi

Islamic work ethics telah menjadi kebiasaan karyawan dalam melakukan tugas sehari – hari, yang pada akhirnya karyawan akan melakukan tugasnya dengan sukarela. Kepuasan hidup juga berkontribusi meningkatkan OCB karyawan dengan menciptakan lingkungan yang lebih positif, memperkuat hubungan sosial, meningkatkan persepsi keadilan dan penghargaan, serta memberikan makna dan tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan (Casu et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa kepuasan hidup memediasi pengaruh *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior.*

H7: Kepuasan hidup memediasi pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah pekerja Gen Z yang bekerja di perusahaan sektor jasa di Kota Semarang. Sampel pada penelitian

ini ditentukan melalui laporan BPS (2024) yang menunjukkan bahwa Kota Semarang memiliki jumalh pekerja jasa yang cukup tinggi di Jawa Tengah. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan jenis pendekatan *purposive sampling*, di mana tidak semua populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi responden, sehingga responden dipilih secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian. Menurut Hair et al. (2017), ukuran sampel yang layak untuk dianalisis minimal sebesar 15% dari total kuesioner yang disebarkan. Dari 220 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 202 kuesioner terkumpul dan 200 dinyatakan layak untuk dianalisis. Metode dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Modelling* (PLS-SEM) pada *software* SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen dianggap valid jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,70 (Hair et al., 2017). Berdasarkan Tabel 1, seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut dan menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Selain melalui korelasi antar indikator, validitas konvergen juga dievaluasi menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Konstruk dikatakan valid apabila nilai AVE melebihi 0,50 (Ghozali, 2014). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas batas minimum tersebut.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	AVE	Kesimpulan
Islamic Work Ethics	IWE1	0.763	0,547	Valid
	IWE2	0.737		
	IWE3	0.746		
	IWE4	0.731		
	IWE5	0.748		
	IWE6	0.716		
	IWE7	0.723		
	IWE8	0.756		
	IWE9	0.729		
	IWE10	0.748		
	IWE11	0.726		
	IWE12	0.728		
	IWE13	0.741		
	IWE14	0.768		
	IWE15	0.737		
Kebahagiaan	HP1	0.837	0,749	Valid
	HP2	0.862		
	HP3	0.896		

Kepuasan Hidup	LS1	0.861	.745	Valid
	LS2	0.877		
	LS3	0.854		
	LS4	0.857		
	LS5	0.867		
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0.755	.579	Valid
	OCB2	0.752		
	OCB3	0.773		
	OCB4	0.796		
	OCB5	0.793		
	OCB6	0.794		
	OCB7	0.759		
	OCB8	0.816		
	OCB9	0.836		
	OCB10	0.792		
	OCB11	0.701		
	OCB12	0.705		
	OCB13	0.715		
	OCB14	0.704		
	OCB15	0.704		

Sumber: Data yang diolah (2025)

Tabel 2. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis		***Path Coefficients***	***T-Statistik***	***P-Value***	**Keterangan**
Islamic Work Ethics → *Organizational Citizenship Behavior*	H1	0.217	1.667	0.048	Diterima
Islamic Work Ethics → Kebahagiaan	H2	0.719	10.940	0.000	Diterima
Islamic Work Ethics → Kepuasan Hidup	H3	0.724	11.188	0.000	Diterima
Kebahagiaan → *Organizational Citizenship Behavior*	H4	0.319	2.066	0.019	Diterima
Kepuasan Hidup → *Organizational Citizenship Behavior*	H5	0.300	1.946	0.026	Diterima
Islamic Work Ethics → Kebahagiaan → *Organizational Citizenship Behavio*	H6	0.229	2.030	0.021	Diterima
Islamic Work Ethics → Kepuasan Hidup → *Organizational*	H7	0.218	1.900	0.029	Diterima

Citizenship Behavio

Source: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka menunjukkan hipotesis pertama diterima bahwa *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Pasaribu et al. (2023) yang menyatakan bahwa *islamic work ethics* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, kerja keras, serta membantu sesama tidak hanya mendorong produktivitas kerja, tetapi juga menumbuhkan perilaku kerja yang melebihi tugas formal, atau yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (Pratama & Khaidarmansyah, 2024).

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka menunjukkan hipotesis kedua diterima bahwa *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Kurnia et al. (2024) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki sikap positif pada pekerjaannya akan memiliki tekad yang kuat untuk selalu menjalankan pekerjaannya dengan baik karena anggapan melakukan pekerjaan sebagai wujud dari ibadah kepada Allah, yang secara otomatis dapat menumbuhkan kebahagiaan tersendiri dalam dirinya.

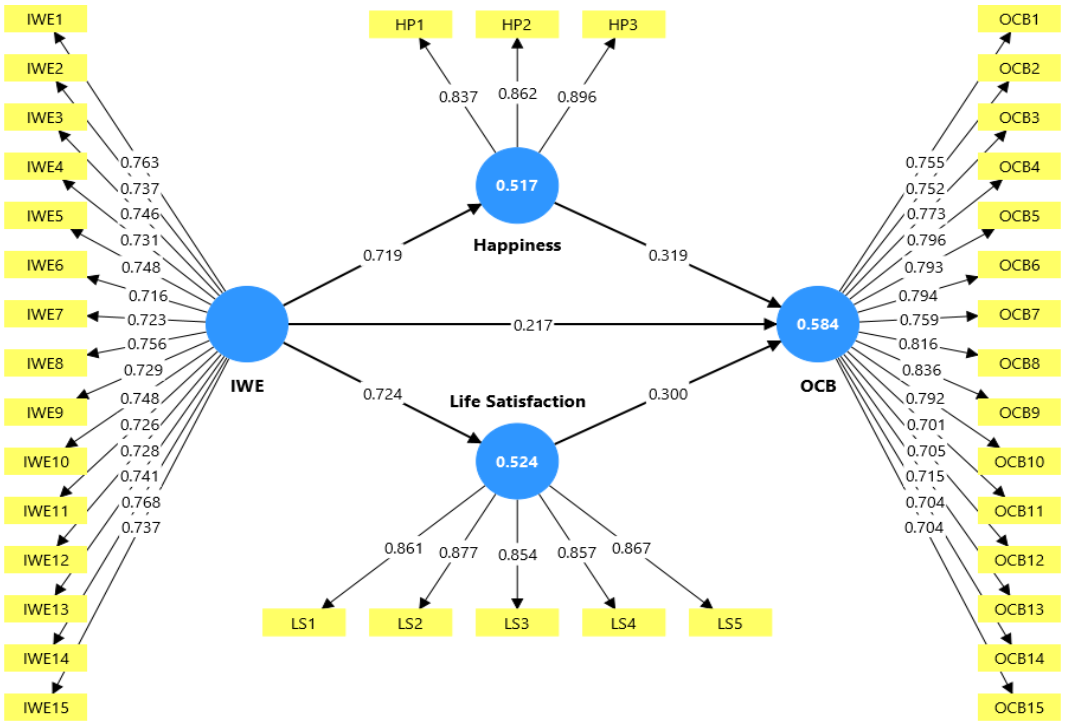
Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka menunjukkan hipotesis ketiga diterima bahwa *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Hasil tersebut selaras dengan penelitian (Nijmeijer, 2024) yang menyatakan bahwa *islamic work ethics* dari orang – orang di Polandia berkontribusi pada tingkat kepuasan hidup karyawan. Nilai-nilai dalam IWE seperti keikhlasan, keadilan, kerja keras, dan amanah berpotensi memberikan makna yang lebih dalam, dalam menjalani kehidupan sehari-hari untuk mencapai kepuasan hidup (Cahyani, 2025).

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka menunjukkan hipotesis keempat diterima bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Singh & Banerji (2022). Dalam hal ini, diperlukan rumusan strategi yang tepat untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan dan lingkungan kerja yang saling mendukung. Dampak jangka panjangnya, karyawan menjadi tergerak untuk melakukan peran ekstra dalam pekerjaannya yang tentunya baik bagi kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka menunjukkan hipotesis kelima diterima bahwa kepuasan hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Casu et al. (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan hidup dan OCB, dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku yang mendukung dan membantu rekan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka menunjukkan hipotesis keenam diterima bahwa kebahagiaan memediasi *Islamic Work Ethics* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Rokhman et al. (2025) yang menyatakan bahwa nilai-nilai dalam IWE seperti kejujuran, amanah, dan keikhlasan tidak hanya mempengaruhi perilaku kerja formal, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Kebahagiaan yang muncul dari internalisasi nilai-nilai Islami kemudian mendorong karyawan untuk berperilaku altruistik, lebih loyal, dan membantu rekan kerja di luar tugas utama mereka secara sukarela.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka menunjukkan hipotesis ketujuh diterima bahwa kepuasan hidup memediasi *Islamic Work Ethics* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut selaras dengan penelitian (Azhari et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan etika atau nilai intrinsik yang kuat menghadapi sikap yang menguntungkan seperti kepuasan hidup, maka OCB karyawan akan meningkat.



Gambar 2. Hasil Model Analisis

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa *Islamic work ethics* berpengaruh langsung terhadap kebahagiaan, kepuasan hidup, *organizational citizenship behavior.* Kebahagiaan dan kepuasan hidup berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, kebahagiaan dan kepuasan hidup juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Islamic work ethics* dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini dilakukan di sektor jasa, dengan objek karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan jasa di Kota Semarang. Karakteristik sektor jasa umumnya lebih menekankan pada interaksi sosial, fleksibilitas kerja, dan kualitas pelayanan, yang cenderung selaras dengan nilai-nilai IWE yang menekankan keikhlasan, tanggung jawab, dan membantu sesama. Namun demikian, lingkungan kerja sektor manufaktur memiliki tantangan dan dinamika yang berbeda, seperti pekerjaan yang lebih bersifat rutin, sistem kerja yang terstruktur, tekanan target produksi, dan potensi kelelahan fisik yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sebagai saran teoritis, model hubungan antara IWE, kebahagiaan, kepuasan hidup, dan OCB yang telah diuji dan terbukti signifikan dalam sektor jasa, perlu dikonfirmasi kembali pada sektor yang berbeda, salah satunya manufaktur. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah struktur hubungan antar

variabel tetap konsisten dalam lingkungan kerja yang lebih teknis, padat karya, dan minim interaksi sosial seperti di sektor manufaktur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan khusus disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan saran yang sangat berarti, serta kepada para responden yang dengan sukarela meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Negeri Semarang atas izin dan fasilitas yang diberikan dalam mendukung kelancaran kegiatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aghnia, S. A., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *2*(2), 30–34. https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.287

Aklil, M. (2025). Taktik Pengaruh dalam Kepemimpinan. *Journal of Administrative and Social Science*, *6*(2), 353–374. https://doi.org/10.55606/jass.v6i2.2105

Ali, A. J. (1992). The islamic work ethic in arabia. *Journal of Psychology*, *126*(5), 507–519. https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, *15*(1), 5–19. https://doi.org/10.1108/13527600810848791

Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Work-Life Balance Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Xyz. *Journal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, *3*(3), 188–196.

Anggraeni, L. (2024). Kajian Kepustakaan Sistematis tentang Kebahagiaan dan Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Ilmu Kesehatan Karya Bunda Husada*, *10*(1), 38–77. https://doi.org/10.56861/jikkbh.v10i1.134

Azhari, N. N. A., Abdullah Thani, A. K., Amran, A., Sakarji, S. R., & Burdhan, W. N. N. (2023). Islamic Work Ethic, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior among Public Servants: A Review Paper. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, *8*(6), 1–11. https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i6.2228

BPS. (2025). Statistical Yearbook of Indonesia. *Badan Pusat Statistik*, *53*, 123–161. https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html

Cahyani, T. N. (2025). *Implikasi Etos Kerja Islam terhadap Loyalitas Karyawan pada UD Aneka Sari Pratama*.

Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior and Gender between Job Satisfaction and Task Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(18), 1–14. https://doi.org/10.3390/ijerph18189499

Chughtai, A. A. (2021). A Closer Look at the Relationship between Life Satisfaction and Job Performance. *Applied Research in Quality of Life*, *16*(2), 805–825. https://doi.org/10.1007/s11482-019-09793-2

Fadhlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, *1*(1), 1–14. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage* (Second edi).

Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *23*(1), 93–108. https://doi.org/10.30596/jimb.v23i1.9617

Herningtiyas. (2025). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Generasi Z Karyawan Perguruan Tinggi* [Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung]. https://repository.radenintan.ac.id/37288/1/skripsi Tiyas.pdf

Islam, Z. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Rasa Syukur terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Jones, M. D. (2006). Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction? *Institute of Behavioral and Applied Management*, *1955*, 20–43.

Kurnia, M., Khairani, M., Rahmadhini, Syarif, T., Yuvita, H., Risia, R., & Aji, Y. (2024). Taubat dan Etika Kerja Islam Terhadap Kebahagiaan Pada Karyawan PT " X " Pekanbaru. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, *4*(2), 82–87.

Munika, D. P., & Mirza, M. (2024). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Bank X. *Syiah Kuala Psychology Journal*, *2*(2), 147–157. https://doi.org/10.24815/skpj.v2i2.30535

Nijmeijer, B. (2024). *The Relationship between Work Ethic and Life Satisfaction among People in the Netherlands and Poland*. Utrecht University.

Omar, M. N., Long, A. S., Mahmood, A. R., & Rahman, Z. A. B. (2021). Islamic notion of happiness (Al-Sa'ada): An analysis of Miskawayh's thought. *International Journal of Islamic Thought*, *19*(1), 49–57. https://doi.org/10.24035/IJIT.19.2021.195

Pasaribu, D. M., Suhariadi, F., & Handoyo, S. (2023). Analysis of Islamic Spirituality in the Workplace and Islamic Work Ethics on OCB (Organizational Citizenship Behavior) in an Islamic Perspective. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *11*(3), 329. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3.11312

Pratama, S., & Khaidarmansyah, K. (2024). Peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam Dunia Professional Kontemporer : Literatur Tiga Negara Mayoritas Muslim. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, *25*(1), 143. https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.22116

Rahman, M. A., & Sarah, N. (2024). Agama Dan Psikologi (Dampak Spritual Terhadap Kesehatan Mental). *Al-Furqan : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, *3*(6), 1–23.

Ramadani, S., & Sofa, A. R. (2025). Kejujuran dalam Perspektif Pendidikan Islam: Nilai Fundamental, Strategi Implementasi, dan Dampaknya terhadap Pembentukan Karakter Santri di Pesantren. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, *3*(1), 193–210. https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i1.848

Rokhman, W., Atieq, M. Q., Ahamed, F., Nasir, S. Z., & Sahid, S. (2025). Exploring Workplace Happiness: Islamic Leadership and Work Ethics Driving Engagement and Helping Behaviour. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, *8*(1), 1–20. https://doi.org/10.25217/0020258558400

Singh, A., & Banerji, R. (2022). Happiness at work, organization citizenship behaviour and workplace diversity: a study on Indian private sector bank employees. *Industrial and Commercial Training*, *54*(3), 460–475. https://doi.org/10.1108/ICT-05-2021-0037

Soleh, A., & Sarmadi, A. (2024). Kajian Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal ASDI*, *1*(1), 1–12.

Suci, R. P., Mas, N., & Chrisdianto, A. (2021). Analisis Dampak Strategi Leader Member Exchange terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi Kepuasan. *Jurnal Inovasi*, *17*(3), 456–465. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI

Umam, K., & Isa, A. M. (2024). ISLAMISASI KONSEP KEBAHAGIAAN MENURUT BARAT. *Jurnal Reflektika*, *19*(1), 1–32. https://doi.org/10.24042/ajsk.v21i2.9636

Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, T., & Meero, A. R. (2022). Fostering Individual Behavior through Quality of Life Variables: The Role of Islamic Work Ethics. *International Journal of Ethics and Systems*, *40*(1), 85–102. https://doi.org/10.1108/IJOES-04-

2022-0086