



Manajemen Sumber Daya Manusia Islami untuk Karyawan Generasi Z: Studi Literatur Review

Aidah Nasywa Andini^{1*}, Sazkhia Artanti², Ahyakudin³

¹Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jalan Raya Palka, Serang, Banten, Indonesia, 42163

²Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jalan Raya Palka, Serang, Banten, Indonesia, 42163

³Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jalan Raya Palka, Serang, Banten, Indonesia, 42163

*Penulis Korespondensi: aidah26nasywa@gmail.com, sazkhia04@gmail.com, ahyakudin@untirta.ac.id

Abstract. *Generasi Z mewakili kelompok pekerja yang tumbuh di era teknologi, menunjukkan ciri-ciri yang berbeda dari generasi sebelumnya. Kelompok ini sering menekankan fleksibilitas di tempat kerja, pertumbuhan pribadi, penggunaan teknologi, dan lingkungan yang mendorong keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena ciri-ciri unik ini, perusahaan perlu mengembangkan metode manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan keinginan dan kebutuhan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Islami digunakan untuk mengawasi pekerja Generasi Z dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review. Informasi untuk penelitian ini dikumpulkan dari berbagai artikel ilmiah, baik jurnal nasional maupun internasional, dan sumber akademis yang terkait dengan HRM Islami dan ciri-ciri Generasi Z. Analisis dilakukan melalui langkah-langkah mengidentifikasi, memilih, menilai, dan menyusun literatur yang memenuhi standar penelitian. Temuan menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam seperti kepercayaan, keadilan, kebaikan, tanggung jawab, dan diskusi yang bijaksana memainkan peran penting dalam menumbuhkan tempat kerja yang etis dan produktif yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z. Implementasi HRM Islami juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, komitmen, kebahagiaan kerja, dan partisipasi dalam organisasi melalui metode yang berfokus tidak hanya pada pencapaian hasil, tetapi juga pada pertumbuhan moral dan spiritual. Selain itu, mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam praktik SDM dapat menumbuhkan hubungan kerja yang positif dan membantu kesuksesan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, SDM Islami berfungsi sebagai pendekatan yang efektif untuk mengatasi tantangan dalam mengelola pekerja Generasi Z di dunia saat ini.*

Keywords: *Manajemen Sumber Daya Manusia Islami; Generasi Z; Karyawan Generasi Z; Systematic Literature Review; Kinerja Karyawan.*

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah bergeser dari fungsi administratif menjadi pendekatan strategis yang berorientasi pada penciptaan nilai organisasi, seiring dengan perubahan teknologi, karakteristik tenaga kerja, dan budaya organisasi yang semakin dinamis (Benítez-Márquez et al., 2022). Kondisi tersebut mendorong pentingnya integrasi nilai etis dan spiritual dalam pengelolaan SDM guna mencapai kesejahteraan yang lebih menyeluruh. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDMI) hadir sebagai pendekatan yang berlandaskan nilai Al-Qur'an dan Hadis dengan menekankan prinsip keadilan, amanah, musyawarah, dan

akuntabilitas dalam setiap praktik organisasi (Toumi & Su, 2023). Penerapan nilai-nilai tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap komitmen, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Aflah et al., 2021; Udin et al., 2022).

Pada saat yang bersamaan, Lanskap angkatan kerja global tengah mengalami pergeseran demografis yang signifikan, yakni masuknya Generasi Z individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 ke dalam pasar kerja secara masif. Indonesia merupakan negara keempat terbesar di dunia dengan estimasi populasi sekitar 270 juta jiwa, di mana Generasi Z merupakan segmen demografis terbesar yang sedang memasuki dan segera mendominasi pasar kerja nasional (Musmulyadi et al., 2026). Secara global, proyeksi menunjukkan bahwa Generasi Z akan menyumbang lebih dari seperempat angkatan kerja dunia pada tahun 2025, sehingga kemampuan organisasi dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan generasi ini menjadi penentu daya saing jangka panjang (Pózner & Kozák, 2025).

Generasi Z memiliki karakteristik unik yang membedakannya secara fundamental dari generasi sebelumnya (Generasi X, Milenial, dan *Baby Boomers*). Sebagai *digital natives* sejati, Generasi Z tumbuh dalam ekosistem teknologi digital yang imersif, sehingga mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja, fleksibilitas dalam pengaturan kerja, serta transparansi informasi dari organisasi (Janssen & Carradini, 2021). Zahra et al. (2025) dalam tinjauan komprehensif mereka menemukan bahwa Generasi Z sangat mengutamakan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*), kesehatan mental, pekerjaan yang bermakna, serta kepemimpinan yang empatik jauh lebih intens dibandingkan generasi Milenial. Karakteristik ini menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi organisasi yang berbasis nilai Islam untuk menyelaraskan prinsip-prinsip keislamannya dengan ekspektasi angkatan kerja generasi baru.

Integrasi antara MSDM Islami (MSDMI) dan Generasi Z masih sangat terbatas dalam literatur akademik. Toumi & Su (2023) mencatat hanya 44 artikel Scopus dan 66 artikel Web of Science yang membahas nilai Islam dalam manajemen SDM, sementara Benítez-Márquez et al. (2022) menunjukkan kajian Gen Z di tempat kerja baru mendapat perhatian serius sejak 2018 dan masih menyisakan gap besar, termasuk pada aspek religiusitas. Taibah & Ho (2023) menegaskan bahwa Gen Z menghadirkan tantangan

tersendiri bagi pemimpin karena ekspektasi dan perilakunya berbeda mencolok dari generasi sebelumnya.

Urgensi kajian ini semakin kuat dalam konteks Indonesia sebagai negara Muslim terbesar di dunia, di mana organisasi berbasis Islam menghadapi tantangan nyata mengelola Gen Z yang rentan *quiet quitting* apabila kebutuhannya tidak terpenuhi (Xueyun et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini melakukan *systematic literature review* untuk mensintesis temuan terdahulu dan merumuskan kerangka konseptual integratif MSDMI yang responsif terhadap karakteristik karyawan Generasi Z sebuah celah yang belum pernah dikaji secara eksplisit sebelumnya.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Konsep dan Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDMI)

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDMI) berangkat dari pemahaman bahwa kerja adalah ibadah sehingga seluruh aktivitas pengelolaan karyawan harus selaras dengan nilai Qur'an dan Sunnah, terutama dalam etika kerja dan perlakuan yang adil. Etika kerja Islam menekankan pengabdian tulus kepada Allah, keseimbangan perilaku dalam menjalankan profesi, serta komitmen untuk menyempurnakan kualitas kerja, bukan sekadar slogan moral (Shehab, 2025). Nilai-nilai *Islamic Work Ethics* (IWE) memberi seperangkat standar moral (membedakan yang benar dan salah), mengarahkan cara bekerja yang bernilai, dan terbukti meningkatkan kinerja tugas serta komitmen afektif karyawan (Ateeq et al., 2025).

B. Etika Kerja Islam dan Dampaknya terhadap Perilaku serta Kinerja Karyawan

Etika Kerja Islam (EKI) memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah yang didasarkan pada nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan kemaslahatan, serta menjadi pedoman perilaku profesional yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah (Nurlaila et al., 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa EKI berkontribusi positif terhadap komitmen organisasi, perilaku kerja konstruktif, keterlibatan, dan kinerja karyawan (Rubbab et al., 2024). Selain itu, EKI juga berperan dalam mengurangi perilaku menyimpang dan kelelahan emosional sehingga mendukung kesehatan psikologis pekerja. Oleh karena itu,

penerapan EKI dapat memperkuat perilaku etis sekaligus meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi (Javid et al., 2024).

C. Karakteristik, Nilai Kerja, dan Ekspektasi Karyawan Generasi Z

Generasi Z yang memasuki dunia kerja memiliki karakteristik sebagai digital native yang mengutamakan lingkungan kerja suportif, kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, serta suasana kerja yang inklusif dan nyaman (Yılmaz et al., 2024). Dalam bekerja, mereka cenderung menghargai kompensasi finansial, fleksibilitas, peluang pengembangan diri, dan keseimbangan kehidupan kerja, meskipun faktor intrinsik seperti makna pekerjaan dan prospek masa depan juga berperan penting dalam motivasi mereka (Dwivedula, 2025; Surugiu et al., 2025). Di sisi lain, Generasi Z memiliki kecenderungan loyalitas yang lebih rendah dan preferensi bekerja secara mandiri. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi pelatihan dan pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan kemampuan kerja tim dan keterampilan interpersonal sesuai dengan karakteristik generasi ini (Trifan et al., 2024; Visser & Terblanche, 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik *Systematic Literature Review* (SLR) bersamaan dengan kerangka kualitatif untuk mengeksplorasi gagasan dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Islami terkait pekerja Generasi Z. *Systematic Literature Review* (SLR) adalah teknik yang dirancang untuk secara sistematis dan metodis mengidentifikasi, menilai, dan menganalisis semua studi relevan yang berkaitan dengan subjek tertentu (Triandini et al., n.d.)

Informasi yang digunakan untuk penelitian ini berasal dari berbagai sumber, termasuk scholar, scopus, dan tulisan akademis lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Pencarian literatur yang relevan dilakukan menggunakan Google Scholar dan basis data akademis lainnya, dengan mencari menggunakan istilah seperti "Manajemen Sumber Daya Manusia Islami," "Generasi Z," dan "Nilai-Nilai Kerja Islami." Materi yang dipilih terutama berasal dari tahun 2020 hingga 2025 untuk menangkap tren terbaru tentang Generasi Z di tempat kerja.

Pengumpulan data melibatkan beberapa langkah: menemukan literatur, memilih artikel yang relevan, meninjau artikel yang memenuhi kriteria tertentu, dan mengekstrak

informasi dari sumber yang dipilih. Artikel yang tidak sesuai dengan fokus penelitian, tidak sepenuhnya dapat diakses, atau merupakan duplikat dihapus dari analisis.

Analisis data dilakukan melalui analisis konten. metode ini merupakan pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menafsirkan tema atau detail yang ditemukan dalam data tertulis. Dengan menggunakan metode ini, wawasan dari berbagai literatur diteliti dan digabungkan untuk menemukan strategi dan praktik SDM Islami yang sesuai dengan karakteristik pekerja Generasi Z (Erlingsson & Brysiewicz, 2017). Hasil analisis akan menjelaskan bagaimana SDM Islami diterapkan dalam mengelola staf Generasi Z dan menyoroti peluang serta tantangan yang dihadapi dalam menerapkan metode ini di lingkungan kerja saat ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan literatur ini mengumpulkan dan menganalisis berbagai artikel terkait manajemen sumber daya manusia, nilai-nilai syariah, adaptasi teknologi, dan karakteristik spesifik generasi muda yang saat ini mendominasi angkatan kerja. Pengelompokan komprehensif dari semua artikel yang ditinjau disajikan dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Studi Literatur Review

Judul Artikel	Penulis (Tahun)	Temuan Utama
<i>Exploring the Role of Human Resource Management in Organizational Success: A Comprehensive Analysis</i>	Panda et al. (2025)	Manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan tujuan strategis sangat penting untuk produktivitas, kepuasan karyawan, dan kesuksesan bisnis.
<i>The Impact of Islamic Work Ethics and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior</i>	Hadi et al. (2023)	Etos kerja Islam dan keadilan organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan komitmen karyawan.
<i>Analysis of the effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on sharia engagement and employee performance of Islamic Banks in Indonesia</i>	Sodiq et al. (2024)	Kepemimpinan syariah dan kepuasan kerja memiliki peran besar dalam meningkatkan keterlibatan syariah dan kinerja karyawan.

<i>Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership</i>	Suryani et al. (2023)	Etika kerja Islam membantu pekerja berkembang, sementara pemimpin yang rendah hati memperkuat kemunculan OCB di tempat kerja.
<i>Religiousness, happiness, and Islamic work performance, the connection between Indonesian and Malaysian employees</i>	Fahrullah et al. (2026)	Kebahagiaan pekerja memainkan peran penting dalam kinerja, sedangkan religiusitas pribadi tidak serta merta menjamin dampak langsung pada kinerja Islam tanpa mediasi lain.
<i>Sharia Compensation Schemes and Employee Performance in Contemporary Islamic Economics</i>	Subiyantoro et al. (2025)	Skema kompensasi yang sesuai dengan Syariah, yang menekankan prinsip keadilan, berkah, dan nilai-nilai halal, dapat secara signifikan meningkatkan loyalitas, etos kerja, dan produktivitas karyawan dengan menyentuh aspek material dan spiritual.
<i>Happy and Engaged Workforce in Industry 4.0: A New Concept of Digital Tool for HR Based on Theoretical and Practical Trends</i>	Salvadorinho & Teixeira (2023)	Masa transisi Industri 4.0 menuntut pengembangan alat digital SDM baru untuk membuat karyawan tetap bahagia dan sangat terlibat.
<i>Career aspirations of generation Z: a systematic literature review</i>	Barhate & Dirani (2022)	Aspirasi karir Generasi Z sangat bergantung pada pemenuhan harapan intrinsik dan ekstrinsik.
<i>Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z</i>	Popaitoon (2022)	Generasi Z menuntut kemaknaan pekerjaan, yang merupakan pendorong utama keinginan mereka untuk tetap berada di perusahaan.
<i>Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment</i>	Aggarwal et al. (2022)	Organisasi perlu merestrukturisasi kebijakan SDM melalui kerja yang fleksibel, memberi penghargaan, mencari umpan balik, dan keterlibatan sosial untuk memotivasi Gen Z.

Sumber: Hasil sintesis penulis dari berbagai literatur, 2026

Berdasarkan sintesis literatur, Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDI) bagi Generasi Z perlu dirancang dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan

karakteristik generasi digital. Nilai dasar seperti etika kerja Islam, keadilan organisasi, amanah, serta kepemimpinan syariah menjadi fondasi utama karena terbukti mampu meningkatkan komitmen, keterlibatan, perilaku kerja positif, dan kinerja karyawan. Pada saat yang sama, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada target bisnis, tetapi juga mendukung perkembangan moral dan spiritual karyawan.

MSDI bagi Generasi Z juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai prinsip syariah. Literatur menunjukkan bahwa kompensasi yang berlandaskan nilai keadilan dan keberkahan dapat meningkatkan loyalitas, etos kerja, serta produktivitas. Selain itu, kebahagiaan dan kepuasan kerja menjadi faktor penting karena Generasi Z cenderung lebih menghargai pengalaman kerja yang positif dibandingkan sekadar imbalan finansial.

Sebagai generasi yang tumbuh bersama teknologi, Generasi Z membutuhkan sistem MSDI yang adaptif terhadap transformasi digital. Pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen, pelatihan, komunikasi, dan evaluasi kinerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan sekaligus mendukung efektivitas organisasi. Namun, penerapan teknologi tersebut tetap harus berpedoman pada prinsip syariah, seperti transparansi, akuntabilitas, dan kemaslahatan.

Dengan demikian, rumusan MSDI yang tepat bagi Generasi Z adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam, kesejahteraan karyawan, digitalisasi SDM, serta pemenuhan kebutuhan khas Generasi Z seperti fleksibilitas kerja, pengembangan karier, umpan balik yang berkelanjutan, dan kebermaknaan kerja. Integrasi keempat aspek tersebut diharapkan mampu menciptakan karyawan yang tidak hanya produktif dan kompeten, tetapi juga berakhlak, loyal, serta memiliki keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil studi literatur, Manajemen Sumber Daya Manusia Islami bagi Generasi Z perlu mengintegrasikan nilai-nilai Islam, kesejahteraan karyawan, pemanfaatan teknologi digital, serta kebutuhan generasi yang mengutamakan fleksibilitas, pengembangan diri, dan kebermaknaan kerja. Integrasi etika kerja Islam, kepemimpinan syariah, keadilan organisasi, dan kompensasi syariah berperan dalam meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi

berbasis syariah perlu mengembangkan kebijakan SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan karakteristik Generasi Z tanpa mengabaikan prinsip-prinsip Islam, sementara penelitian selanjutnya dapat menguji secara empiris kerangka konseptual yang telah dirumuskan dalam studi ini.

DAFTAR REFERENSI

- Aflah, K. N., Suharnomo, Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8, 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2022). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3). <https://doi.org/10.1002/pa.2535>
- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. (2025). Islamic work ethics and employee's task performance: The mediation role of affective commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 413–423. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.31](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.31)
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. In *European Journal of Training and Development* (Vol. 46, Numbers 1–2, pp. 139–157). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 736820. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.736820/FULL>
- Dwivedula, R. (2025). Why Is Generation Z Motivated at Work? A Qualitative Exploration. *Global Business and Organizational Excellence*, 44(3), 38–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/joc.22273>
- Erlingsson, C., & Brysiewicz, P. (2017). A hands-on guide to doing content analysis. In *African Journal of Emergency Medicine* (Vol. 7, Number 3, pp. 93–99). African Federation for Emergency Medicine. <https://doi.org/10.1016/j.afjem.2017.08.001>
- Fahrullah, A., Anwar, M. K., Suryaningsih, S. A., Fahmi, M. F., & Noh, M. S. B. M. (2026). Religiousness, happiness, and Islamic work performance, the connection between Indonesian and Malaysian employees. *Multidisciplinary Reviews*, 9(11). <https://doi.org/10.31893/multirev.2026621>
- Hadi, S., Rokhman, N., Kirana, K. C., Andleeb, N., & Purnasari, E. (2023). The Impact of Islamic Work Ethics and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 15(2). <https://doi.org/10.15408/aiq.v15i2.33375>
- Janssen, D., & Carradini, S. (2021). Generation Z Workplace Communication Habits and Expectations. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 64(2), 137–153. <https://doi.org/10.1109/TPC.2021.3069288>

- Javid, F., Gul, A., Naz, I., & Ali, M. (2024). Do Islamic work ethics matter? Impact of aversive leadership on employees' emotional and psychological health through the lens of conservation of resource theory. *Sustainable Futures*, 8, 100309. <https://doi.org/10.1016/J.SFTR.2024.100309>
- Musmulyadi, Akilah, F., & Safrida. (2026). Generation Z Work Readiness in the Digital Era: An Empirical Diagnosis and Conceptual HRM Collaboration Model at IAIN Parepare. *Ilomata International Journal of Management*, 7(2), 763–771. <https://doi.org/10.61194/ijjm.v7i2.2234>
- Nurlaila, N., Ratnasari, S. L., Harsasi, M., & Sultan, Z. (2025). Bridging Ethics and Commitment: The Mediating Role of Islamic Work Values in Sharia Banking. *Society*, 13(2), 707–724. <https://doi.org/10.33019/society.v13i2.840>
- Panda, S., Sharma, K., Chaudhary, S., Rangepowda, R., Sriram, S., & Parmar, Y. (2025). Exploring the role of human resource management in organizational success: A comprehensive analysis. *Multidisciplinary Science Journal*, 7. <https://doi.org/10.31893/multiscience.2025ss0220>
- Popaitoon, P. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063626>
- Pózner, B. M., & Kozák, A. (2025). From acquisition to retention: Expectations, motivation and commitment of Generation Z workers based on a systematic literature review. *Human Systems Management*, 44(6), 903–916. <https://doi.org/10.1177/01672533251339602>
- Rubbab, U. e., Irshad, M., Abid, S., Ejaz, S., Ejaz, F., & Hossain, M. B. (2024). Examining the impact of Islamic work ethics on employee voice behavior: mediating effect of felt obligation for constructive change and moderating role of sanctification of work. *Cogent Psychology*, 11. <https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2348860>
- Salvadorinho, J., & Teixeira, L. (2023). Happy and Engaged Workforce in Industry 4.0: A New Concept of Digital Tool for HR Based on Theoretical and Practical Trends. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032781>
- Shehab, A. bin M. I. (2025). The Impact of Work Ethics on the Employee's Behavior: A Quranic Perspective. *Journal of Posthumanism*, 5. <https://doi.org/10.63332/joph.v5i4.1107>
- Sodiq, A., Tri Ratnasari, R., & Mawardi, I. (2024). Analysis of the effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on sharia engagement and employee performance of Islamic Banks in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2362772>
- Subiyantoro, H., Suhariadi, F., & Karnaji. (2025). Sharia Compensation Schemes and Employee Performance in Contemporary Islamic Economics. *MILRev: Metro Islamic Law Review*, 4(2), 1128–1151. <https://doi.org/10.32332/milrev.v4i2.11192>
- Surugiu, C., Surugiu, M. R., Grădinaru, C., & Grigore, A. M. (2025). Factors Motivating Generation Z in the Workplace: Managerial Challenges and Insights. *Administrative Sciences* 2025, Vol. 15, Page 29, 15(1), 29. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI15010029>

- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>
- Taibah, D., & Ho, T. C. F. (2023). The Moderating Effect of Flexible Work Option on Structural Empowerment and Generation Z Contextual Performance. *Behavioral Sciences*, 13(3), 1–14. <https://doi.org/10.3390/bs13030266>
- Toumi, S., & Su, Z. (2023). Islamic values and human resources management: A qualitative study of grocery stores in the Quebec province. *International Journal of Cross Cultural Management*, 23(1), 79–112. <https://doi.org/10.1177/14705958221136691>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., Iswara, B., Studi, P., Informasi, S., Bali, S., Raya, J., & No, P. (n.d.). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. In *Indonesian Journal of Information Systems (IJIS)* (Vol. 1, Number 2). Retrieved <https://www.google.com>
- Trifan, V. A., Pantea, M. F., Trifan, V. A., & Pantea, M. F. (2024). Shifting priorities and expectations in the new world of work. Insights from millennials and generation Z. *Journal of Business Economics and Management*, 25(5), 1075–1096. <https://doi.org/10.3846/JBEM.2024.22469>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Linarta, D. V. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *Sage Open*, 12(1), 21582440221085264. <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>
- Visser, C., & Terblanche, N. (2025). The soft-skills characteristics of Generation Z employees: A scoping review and research agenda. *SA Journal of Human Resource Management*, 23(0), 23. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V23I0.2975>
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>
- Yılmaz, B., Dinler Kışaçtutan, E., & Gürün Karatepe, S. (2024). Digital natives of the labor market: Generation Z as future leaders and their perspectives on leadership. *Frontiers in Psychology*, 15, 1378982. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1378982/TEXT>
- Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>