

Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z Dalam Perspektif Ekonomi Islam

The Role Of Intrinsic Motivation On The Productivity Of Generation Z Employees From An Islamic Ekonomisc Perspective

Reski Amalia Putri¹, Musfirah², Hasriani³

¹²³STAI AL-Azhar Gowa

Email: ¹reskyamelia452@gmail.com, ²firahm302@gmail.com

Published: January, 2026

ABSTRAK

Perkembangan karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh Generasi Z menuntut organisasi untuk memahami faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, terutama motivasi intrinsik yang semakin penting dalam konteks dinamika lingkungan kerja saat ini. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan Generasi Z serta mengkaji penguatannya melalui perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deksriptif dengan teknik purposive sampling terhadap karyawan Generasi Z yang telah bekerja minimal satu tahun di berbagai bidang pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan melakukan wawancara mendalam, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan merujuk pada konsep motivasi intrinsik serta prinsip ekonomi islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang tercermin dari sikap disiplin, dedikasi, tanggung jawab, dan orientasi pada pengembangan diri. Nilai-nilai ekonomi Islam, seperti niat, keikhlasan, amanah, dan memaknai kerja sebagai ibadah, terbukti memperkuat motivasi intrinsik dan mendorong produktivitas yang berkelanjutan. Dengan demikian, integrasi motivasi intrinsik dengan dengan nilai ekonomi Islam merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja Generasi Z.

Kata Kunci: *Motivasi intrinsik, Produktivitas, Generasi Z, Ekonomi Islam*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan perubahan digital yang begitu cepat, motivasi intrinsik kini muncul sebagai komponen penting dalam lanskap dunia kerja, di mana manusia tidak hanya semata-mata termotivasi oleh pengaruh luar seperti upah atau kenaikan jabatan, tetapi oleh rasa puas batin yang bersumber dari nilai-nilai personal, lingkungan kerja, kelenturan waktu, serta peluang untuk berkembang dan arti dari tugas mereka (Fahrezy et al., 2025).

Salah satu topik yang sedang ramai diperbincangkan adalah bertambahnya jumlah tenaga kerja atau karyawan dari generasi muda (Sani Agus, Hafiz Shareza Muhammad, 2024) khususnya Generasi Z yang lahir antara 1997 hingga 2012 mereka dianggap memiliki ciri khas unik dan berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z diharapkan mampu memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, tidak hanya karna jumlah mereka yang terus bertambah akibat populasi yang cukup besar terutama di

Indonesia, tetapi juga karena kemampuan digital mereka yang lebih unggul dan matang. Namun Generasi Z juga digambarkan sebagai pekerja dengan daya tahan yang rendah, atau dengan kata lain, mereka cenderung mudah memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Penelitian et al., 2025)

Perkembangan dan situasi terkini mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia guna mewujudkan sasaran yang diharapkan. Salah satu indikator keberhasilan pencapaian sasaran tersebut dapat diamati dari tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Albar et al., 2025). Seorang karyawan dianggap produktif apabila berhasil menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Produktivitas merujuk pada proses produksi yang dievaluasi berdasarkan masukan dan hasil yang dihasilkan, sehingga kontribusi karyawan dalam meningkatkan mutu dan volume pekerjaan mereka menjadi sangat krusial. Fokus utama yang perlu diperhatikan untuk mendorong produktivitas kerja adalah dengan membangun motivasi kerja di kalangan karyawan termasuk motivasi intrinsik, karena motivasi ini yang paling efektif, sebab bersumber langsung dalam diri karyawan. Dengan adanya motivasi intrinsik, Karyawan akan berusaha dengan giat dan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan jika terdapat motivasi yang mendorongnya (Aprilia, 2025).

Penerapan motivasi intrinsik dalam pandangan ekonomi Islam pada produktivitas karyawan Generasi Z dapat menekankan prinsip-prinsip seperti keadilan, keikhlasan, kepercayaan, kebaikan, menilai pekerjaan sebagai bentuk ibadah, serta mencari berkah sebagai dasar bagi tindakan ekonomi. Prinsip-prinsip ini selaras dengan motivasi intrinsik, sebab motivasi ini mendorong individu untuk bekerja bukan semata-mata demi imbalan materi, melainkan juga demi kepuasan rohani, dan tanggung jawab etis. Oleh karena itu, ketika motivasi intrinsik digabungkan dengan prinsip ekonomi Islam, maka akan timbul dorongan untuk bekerja yang lebih kokoh dan penuh arti (Sudirman et al., 2022). Ketika organisasi memasukkan nilai-nilai Islam ke lingkungan kerja seperti melalui keadilan, keterbukaan, suasana kerja yang ramah manusia, dan penegasan pada etika maka karyawan Generasi Z akan cenderung menampilkan produktivitas mereka dalam bekerja yang lebih besar.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Amaliyah dan Amin (2023) menemukan bahwa motivasi kerja secara umum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Makmur Jaya, dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi mendorong produktivitas yang lebih baik. Sementara itu, penelitian oleh Sappara (2025) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik, di mana dorongan internal seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi menjadi pendorong utama. Dapat dilihat kesamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menempatkan motivasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji **“peran motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan generasi Z dalam perspektif ekonomi Islam”** yang mempertimbangkan karakteristik generasi tersebut dan nilai-nilai spiritual seperti niat, amanah, dan ihsan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z serta mengkaji relevansi prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam membentuk motivasi intrinsik tersebut.

KAJIAN TEORI

Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk mencapai prestasi, yang sering disebut sebagai unsur motivasi. Menurut Thornburgh dalam (Astohar, 2020), motivasi intrinsik merujuk pada keinginan untuk bertindak yang timbul dari faktor pendorong dalam diri. Seseorang yang didorong oleh motivasi intrinsik hanya akan puas apabila kegiatan yang dilakukannya menghasilkan pencapaian yang terkait langsung dengan kegiatan tersebut. Sementara itu,

(Singgih D. Gunarsa, 2008) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai dorongan atau kehendak yang kuat, yang berasal dari dalam diri individu. Semakin tinggi intensitas motivasi intrinsik yang dimiliki seseorang, semakin besar peluangnya untuk menunjukkan perilaku yang intens dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut (Deci & Ryan, 2000) dalam Self-Determination Theory, motivasi intrinsik muncul dari terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu: (*otonomi*) kebebasan dalam mengatur cara bekerja dan mengambil keputusan, (*kompetensi*) dorongan untuk mengasah keterampilan dan mencapai hasil kerja yang optimal, (*hubungan sosial*) interaksi yang positif dengan rekan kerja dan atasan.

Motivasi sangat dibutuhkan agar karyawan bekerja lebih baik lagi, komunikasi yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Diperlukan pembentukan komunikasi dua arah dalam tempat kerja. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik sebaiknya diberi penghargaan atas pencapaian mereka. Menurut Herzberg dalam (Tarumingkeng, 2025) unsur-unsur motivasi tersebut meliputi:

1. pencapaian (*achievement*). Pencapaian seorang pegawai dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapainya.
2. pengakuan (*recognition*). Sebagai kelanjutan dari pencapaian tersebut, atasan perlu memberikan pernyataan penghargaan atas keberhasilan bawahannya memahami pentingnya tugas yang diembannya, sehingga menghindari rasa bosan.
3. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringanya tantangan yang dialami tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Tanggung jawab (*responsibility*). Untuk menjadikan tanggung jawab sebagai pendorong motivasi bagi bawahannya, atasan sebaiknya menghindari pengawasan yang berlebihan, dengan memberikan kebebasan kerja sesuai kemungkinan dan menerapkan prinsip partisipasi.
5. Pengembangan (*advancement*). Kemajuan merupakan salah satu unsur pendorong motivasi bagi bawahannya (Potu et al., 2021).

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merujuk pada penilaian terhadap mutu dan volume hasil kerja yang telah diselesaikan, dengan memperhitungkan biaya sumber daya yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugas tersebut (Ajjiah et al., 2021). Produktivitas didefinisikan sebagai tingkatan efisiensi dalam menghasilkan produk atau layanan. Berdasarkan pandangan (Sari, 2022), produktivitas kerja karyawan merupakan kapasitas untuk mendapatkan keuntungan maksimal dari fasilitas dan infrastruktur yang ada, dengan mencapai output dan input yang efisien. Produktivitas juga merupakan suatu ukuran mengenai seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu output. Produktivitas terdiri dari sikap mental yang berpikir bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dibandingkan hari kemarin. Dengan begitu, seseorang tidak harus cepat puas; sebaliknya mereka harus tetap berusaha untuk menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Generasi Z

Generasi Z merupakan kelompok yang lahir di masa kemajuan teknologi, di mana internet telah menjangkau segala lapisan masyarakat. Oleh karena itu, generasi ini juga dikenal sebagai Generasi NET. Generasi Z atau NET sangat bergantung pada teknologi, mahir dalam memanfaatkan berbagai saluran informasi, tidak pernah lepas dari ponsel pintar, dan selalu terhubung dengan internet (Muhammad Adnan Faidh et al., 2024). Mereka dapat memperoleh berbagai informasi melalui perangkat yang ada di tangan mereka. Sebagian besar anggota generasi ini bahkan telah memiliki pendapatan yang cukup besar.

Menurut Max Mihelich dalam Rachmawati, (2019) menjelaskan bahwa Gen Z sangat peduli terhadap masalah lingkungan, mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sumber daya alam. Keterkaitan antara motivasi dan produktivitas karyawan Generasi Z menunjukkan hubungan yang kompleks dan signifikan dalam lingkungan kerja kontemporer. Pada awalnya, sifat kepribadian

Generasi Z yang biasanya terbuka, adaptif, dan berorientasi pada masa depan, memberikan dampak positif terhadap efisiensi kerja mereka (Tekege et al., 2018). Sifat kepribadian yang terbuka mendorong kemampuan beradaptasi yang kuat terhadap perubahan dan kondisi baru, yang merupakan hal umum ditempat kerja yang dipenuhi dinamika dan perubahan.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Gazali dalam (Kristyowati, 2021), karakter Generasi Z meliputi:

1. Multi tasking: Generasi Z ini mampu menjalankan beberapa aktivitas sekaligus, seperti mengetik di komputer sambil mendengarkan musik daring, mengakses media sosial melalui telepon, mencari sumber referensi untuk menyelesaikan tugas, dan menonton televisi.
2. Teknologi: Mereka merupakan generasi yang sangat bergantung pada teknologi, khususnya yang berbasis internet dengan rata-rata menghabiskan waktu 3-5 jam per hari.
3. Terbuka: Berkat media sosial, mereka merupakan generasi yang terbuka terhadap hal-hal baru, mudah tertarik pada inovasi, dan berani mencoba pengalaman baru.
4. Audio-Visual: mereka menyukai konten audio dan visual daripada teks tertulis, sehingga gambar, video, grafik, dan bentuk media serupa lainnya lebih diminati.
5. Kreatif: Dengan banyaknya informasi yang diperoleh melalui perangkat mereka, generasi ini berkembang menjadi individu yang kreatif
6. Inovatif: Mereka tidak puas dengan kondisi saat ini, sehingga terus berupaya menghasilkan inovasi untuk memudahkan kehidupan.

Dengan karakteristik yang berbeda maka generasi ini membutuhkan pendekatan yang berbeda pula. Di mana remaja zaman sekarang disebut digital native, karena mereka cenderung selalu bersentuhan dengan telepon (*gadget*). Mereka lebih responsif terhadap motivasi intrinsik, seperti ingin dihargai, keinginan untuk berkembang, serta dorongan internal untuk memberikan dampak positif (Kristyowati & Sekolah Tinggi Theologi Indonesia Manado, 2021).

Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah sistem ekonomi yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Sunnah yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan, keseimbangan, kemaslahatan umat dan memperoleh falah, dengan fokus pada nilai moral, etika dan tanggung jawab spritual. Dalam pandangan ekonomi Islam, Aktivitas ekonomi seperti bekerja yang dipandang sebagai ibadah apabila dilakukan sesuai dengan prinsip syariah dan diniatkan karena Allah SWT (Chapra, 2000). Islam memandang manusia sebagai khalifah di bumi yang bertanggung jawab mengelola sumber daya yang ada secara amanah dan produktif (Mariana Binti Mohd, 2018).

Dalam konteks ekonomi Islam, motivasi intrinsik muncul dari kesadaran spritual, keimanan, dan keikhlasan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Islam menekankan pentingnya niat sebagai landasan utama dalam setiap aktivitas manusia, termasuk bekerja, karena niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji semata, maka itulah yang akan didapatkan, tetapi jika niat bekerja untuk menambah simpanan akhirat, mendapatkan harta yang halal, dan untuk menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan (Rialbaparad, 2019). Sebagaimana sabda Nabi yang diriwayatkan melalui Sa'ad bin Waqqash ra:

“Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Produktifitas kerja dalam Islam tidak hanya diukur dari kuantitas output yang dihasilkan, tetapi dari kualitas proses kerja yang dijalankan secara halal, adil, dan bertanggung jawab. Etika kerja Islam mendorong umatnya untuk bekerja secara profesional dan bersungguh-sungguh. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu yang telah kamu kerjakan,” (QS. At-Taubah:105)

Lebih lanjut, selain dalam Al-Qur’an profesionalisme dalam bekerja juga dibahas dalam hadits Rasulullah SAW yang diutus sebagai pedoman bagi umat manusia dalam segala elemen kehidupan. Sebagaimana hadits yang diriwayatkan melalui Aisyah RA:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)
“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional” (HR. Thabrani dan Baihaqi).

Nilai ini yang dapat mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal yang akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, ekonomi islam menilai motivasi intrinsik sebagai elemen penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan, dimana motivasi yang berasal dari keyakinan, niat tulus, serta pemahaman akan tanggung jawab moral dan spritual dapat menghasilkan produktivitas yang tidak hanya tinggi dalam hal kuantitas, tetapi juga berkualitas serta sarat dengan nilai keberkahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini digunakan agar dapat memahami secara mendalam bagaimana peran motivasi intrinsik dalam mendorong produktivitas karyawan Generasi Z, serta menggambarkan pengalaman, persepsi, dan nilai-nilai yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Subjek penelitian terdiri dari karyawan Generasi Z (lahir 1997-2012) yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, dengan jumlah sekitar 10-15 responden untuk memperoleh data yang mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-dept interview*) pertanyaan yang diberikan sesuai pedoman wawancara yang mengacu pada fokus masalah dan indikator penelitian. Analisis data dilakukan secara tematik, dimulai dari reduksi data dengan menyaring dan merangkum jawaban wawancara, dilanjutkan penyajian data berupa narasi tematik dan kutipan langsung, serta interpretasi berdasarkan perspektif ekonomi islam dan motivasi intrinsik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan Generasi Z dari berbagai latar pekerjaan, penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam membentuk sikap kerja dan produktivitas karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa semangat bekerja tidak semata-mata didorong oleh faktor eksternal seperti gaji, tetapi juga oleh dorongan internal berupa keinginan untuk berkembang, mengasah keterampilan, mencapai tujuan hidup, serta memperoleh makna dari pekerjaan yang dijalani. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan turut memperkuat motivasi tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Responden 4 “*Dengan adanya dorongan dalam diri yang tinggi maka kita akan semangat dalam bekerja*” dan Responden 6 mengatakan “*Saya semangat bekerja karena memiliki*

teman kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, serta atasan yang memperlakukan karyawan dengan baik". Faktor yang mendukung motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan Generasi Z secara keseluruhan mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan semangat bekerja, karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pada karyawan Generasi Z muncul dalam berbagai manifestasi, seperti keinginan untuk mandiri secara ekonomi, menghindari beban bagi orang tua, membawa kebahagiaan bagi keluarga, serta memanfaatkan waktu dengan efektif. Hal ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000) yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berasal dari dorongan internal individu yang tumbuh ketika kebutuhan dasar psikologis yaitu autonomi, competence, dan relatedness terpenuhi. Dalam konteks Generasi Z yang menunjukkan dorongan untuk mandiri mengembangkan keterampilan mereka dan membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja, sehingga mereka cenderung menunjukkan komitmen, disiplin, serta adanya konsistensi dalam bekerja. Dengan demikian motivasi intrinsik menjadi fondasi utama yang mendorong karyawan generasi Z secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, sejumlah Responden mengungkapkan bahwa bahwa peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan merupakan elemen krusial yang mempertahankan semangat kerja mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Responden 1 "*perusahaan membuka ruang untuk kami mengembangkan skill yang dimiliki*" dan Responden 10 yang mengatakan "*Saya ingin terus berkembang dan mengasah skill yang saya miliki, karena dengan begitu saya dapat mengenal hal-hal baru, dan membuka peluang yang lebih baik untuk masa depan saya*". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menyediakan ruang bagi karyawan untuk belajar dan mengembangkan potensi dinilai efektif dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam kerja.

Dari segi produktivitas kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z memandang produktivitas bukan hanya sebagai kemampuan menyelesaikan tugas, melainkan juga sebagai usaha menghasilkan output kerja yang optimal, bertanggung jawab, dan berkualitas tinggi. Responden dengan motivasi intrinsik yang kuat cenderung menampilkan sikap disiplin, dedikasi, dan konsistensi dalam bekerja, seperti yang dikatakan oleh responden 3 "*Saya merasa lebih termotivasi ketika pekerjaan saya memberikan hasil yang nyata dan bermanfaat, bukan hanya karena diminta atau diawasi atasan*". Hal ini mendukung pandangan (Sari, 2022) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja terkait dengan efektivitas individu dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan motivasi yang bersumber dari dalam diri, karyawan tidak sepenuhnya bergantung pada pengawasan atau insentif luar untuk bekerja secara produktif.

Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi variasi dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas. Beberapa responden masih menganggap gaji sebagai elemen yang cukup signifikan, terutama ketika menghadapi kebutuhan ekonomi dan tanggung jawab finansial. Namun, bahkan pada responden tersebut, motivasi intrinsik tetap berperan dalam menjaga semangat kerja dan ketahanan menghadapi tantangan, seperti beban kerja berat, jadwal kerja yang kurang fleksibel, serta interaksi dengan pelanggan atau masyarakat yang beragam. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg dalam (Tarumingkeng, 2025) yang menjelaskan bahwa faktor ekstrinsik seperti gaji berfungsi sebagai *hygiene factor* untuk mencegah ketidakpuasan, sementara faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengembangan diri menjadi pendorong utama produktivitas yang. Dimana ini saling melengkapi dengan Self Determination Theory yang akan semakin kuat jika 3 kebutuhan psikologis yang di integrasikan dengan faktor yang mendukung motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang dimana karyawan tidak hanya bergantung pada terpenuhinya faktor ekstrinsik, tetapi juga pada penguatan motivasi intrinsik yang lahir dari rasa mampu, serta keterhubungan positif dengan lingkungan kerja.

Karakteristik Generasi Z turut memengaruhi kekuatan peran motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas. Generasi ini dikenal sebagai kelompok yang adaptif terhadap teknologi, terbuka terhadap pengalaman baru, serta memiliki orientasi kuat pada pengembangan diri dan makna kerja. Mayoritas responden menyatakan bahwa tantangan di era digital tidak menjadi kendala besar, karena mereka merasa selaras dengan kemajuan teknologi, sebagaimana yang dikatakan oleh Responden 1 *“saya merasa dengan adanya teknologi sekarang, justru itu dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan karena pernah belajar sebelumnya sehingga lebih mudah beradaptasi dalam menggunakan teknologi dalam pekerjaan”*. Temuan ini sejalan dengan karakteristik yang dijelaskan Gazali dalam (Kristyowati, 2021), yang menyebutkan bahwa Generasi Z adalah generasi yang mahir teknologi, fleksibel, dan cenderung mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai serta tujuan hidup mereka. Oleh karena itu, motivasi intrinsik menjadi faktor utama yang menjaga keterlibatan dan produktivitas kerja mereka.

Dalam persepektif ekonomi islam, hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai islam memberikan kontribusi penting dalam memperkuat motivasi intrinsik karyawan Generasi Z. Responden menyebutkan berbagai nilai seperti niat baik, ketakwaan, keikhlasan, amanah, kejujuran, keadilan, saling tolong-menolong (*ta’awun*), serta memaknai kerja sebagai ibadah. Nilai-nilai tersebut menumbuhkan kesadaran bahwa pekerjaan bukan sekedar alat untuk mencari nafkah, melainkan bentuk tanggung jawab moral dan spritual. Ketika kerja diniatkan sebagai ibadah, karyawan cenderung bekerja dengan lebih baik, sabar, disiplin, dan bersungguh-sungguh, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja mereka. Karena niat pun merupakan sebuah pendorong dalam melakukan sebuah kegiatan, maka penggerak dan pendorong itu tidak jauh dari naluri baik yang bersifat negatif maupun positif.

Pandangan ini selaras dengan konsep ekonomi islam yang dibahas oleh (Chapra, 2000) memandang kerja sebagai amanah dan bagian dari ibadah, dengan tujuan mencapai falah atau kesejahteraan dunia dan akhirat. Sebagaimana Allah menegaskan kerja sebagian dari ibadah dalam Al-Qur’an surah Al-jumuaah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahannya:

Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung. (QS. Al-jumuaah: 10)

Ayat ini menjelaskan bahwa setelah shalat, umat islam dianjurkan bekerja untuk mencari rezeki, tetapi tetap mengingat Allah, hal ini menunjukkan bahwa ibadah dan pekerjaan adalah dua hal yang saling melengkapi. Dimana seorang muslim yang ideal adalah yang taat beribadah, produktif dalam bekerja, dan senantiasa mengingat Allah dalam setiap aktivitasnya. Dalam Islam bekerja bukan semata-mata untuk mengejar materi tetapi juga untuk mengharapkan ridha Allah SWT. Islam juga menganjurkan umatnya untuk memilih kegiatan dan karir yang sepenuhnya sesuai dengan minat serta kemampuan yang mereka miliki. Dengan demikian, islam meletakkan dasar yang kuat bagi kebebasan dalam beruasha. Adapun untuk mencegah praktik-praktik buruk, islam menetapkan profesionalisme dalam bekerja, sebagaimana yang di ungkapkan Responden 7 *“Jika kita bekerja harus bersungguh-sungguh, karena jika dilakukan dengan baik maka hasilnya juga akan membawa keberkahan bagi pekerjaan kita.”* Hal ini menguatkan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Aisyah RA, bahwa Allah mencintai seseorang yang mengerjakan pekerjaannya secara profesional, dimana profesionalisme ini menjadi faktor utama yang mendorong karyawan bekerja secara maksimal, sehingga produktivitas yang dihasilkan tidak hanya tinggi secara angka, tetapi juga berkualitas dan bermakna spritual.

Dengan demikian, Motivasi intrinsik yang didorong oleh nilai spritual menciptakan dorongan kerja yang lebih kuat dan berkelanjutan, karena individu bekerja tidak hanya untuk kepentingan pribadi, melainkan juga untuk memperoleh keberkahan dan ridha Allah SWT, maka produktivitas

tidak sekedar menghasilkan output materia, melainkan juga menghadirkan keberkahan bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Dalam konteks Generasi Z, nilai-nilai ini memberikan makna kerja yang lebih mendalam, sehingga mampu menjaga konsistensi dan etos kerja di tengah dinamika dan tantangan dunia kerja kontemporer.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik sangat berperan penting dalam membentuk sikap kerja dan juga produktivitas karyawan Generasi Z, dimana dengan adanya dorongan internal berupa keinginan untuk berkembang, memperoleh makna dari pekerjaan, dan membangun hubungan sosial yang positif, terbukti lebih dominan daripada faktor eksternal seperti gaji. Geenerasi Z dikenal dengan kemampuan beradaptasi terhadap teknologi orientasi pada pengembangan diri, dan pencapaian makna kerja, sehingga motivasi intrinsik menjadi kunci bagi partisipasi dan ketekunan mereka bekerja.

Dari sudut pandang ekonomi Islam, motivasi intrinsik diperkuat oleh nilai-nilai spritual seperti niat, keikhlasan, keadilan, dan memaknai kerja sebagai bentuk ibadah. Hal tersebut yang mendorong karyawan untuk bekerja dngan disiplin, dedikasi, dan bertanggung jawab, sehingga produktivitas tidak hanya menghasilkann output material saja, tetapi juga menghadirkan keberkahan bagi individu, perusahaan, dan masyarakat. Dengan demikian, integrasi motivasi intrinsik dengan nilai ekonomi Islam menciptakan dorongan kerja yang lebih kuat, berkelanjutan, dan bermakna bagi Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Albar, K., Masse, R. A., & Kara, M. H. (2025). Nilai-Nilai Etika Jual Beli dalam Al-Qur'an dan Kontribusinya bagi. 8(1), 130–141. <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/almada/>
- Aprilia, D. N. (2025). Peran Motivasi Intrinsik Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Cafe Okita di Kota Watampone Dalam Perspektif Maqasid Syariah. *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 7(2), 150–165.
- Astohar, AMS, D., & Rahmadhani, S. (2020). Jurnal Among Makarti Vol.13 No.2 – Tahun 2020 I 68. *Jurnal Among Makarti*, 13(2), 68–77.
- Chapra, M. U. (2000). *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Gema Insani 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
- Fahrezy, M., Dwitama, P., Noviyanto, B., Salsabilla, N., Rahmat, K., & Kunci, K. (2025). Analisis Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan (Gen Z) di Era Digital. *Discoveries in Economics and Accounting Studies*, 1(1), 22–27.
- Kristyowati, Y., & Sekolah Tinggi Theologi Indonesia Manado, Mt. (2021). Generasi “Z” Dan Strategi Melayaninya. 02(1), 23–34. <https://doi.org/10.31219/osf.io/w3d7s>
- Mariana Binti Mohd, I. (2018). Prinsip Bekerja Sebagai Ibadah Menurut Perspektif Islam. *Jurnal World of Work*, April, 1–19. https://www.academia.edu/38992531/Prinsip_Bekerja_Sebagai_Ibadah_Menurut_Perspektif_Islam
- Muhammad Adnan Faidh, Muhamad Esa Maulana, Ninda Ela Putri, Siti Indriyani Putri, Thasya Azhari Munir, & April Laksana. (2024). Peran Media Sosial X Dalam Perkembangan Komunikasi Di Era Digital. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 43–51.

<https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.433>

- Penelitian, A. H., Lazuardi, F. A., & Hartono, A. (2025). *Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta*. 03(03), 20–34.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Urnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World. *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 21–24.
- Rialbaparad. (2019). *Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*. 1(1), 39–55.
- Sani Agus, Hafiz Shareza Muhammad, M. P. A. (2024). *MOTIVASI KERJA GENERASI Z DI INDONESIA: SEBUAH EKSPLORASI TEORITIS MENGGUNAKAN METODE JIMEA* | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 8(3), 2857–2872.
- Sari, Y. P. (2022). book produktivitas faktor Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*.
- Singgih D. Gunarsa. (2008). *Psikologi Perkembangan Anak Dan Remaja* - Google Books (p. 263).
- Sudirman, I. F., Firdaus, A., & Ali, Z. M. (2022). Analysis of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction with Intrinsic Motivation Mediation Variables in Millennial Generation Employees. *IJJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 7(2), 104–118. <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoeib>
- Tarumingkeng, R. C. (2025). *Teori Motivasi Herzberg*. 2–24. <https://rudycr.com/ab/Teori.Motivasi.Herzberg-Teori.Dua-Faktor.pdf>
- Tekege, O., K Lengkong, V. P., Trang, I., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2018). Influence of Personality, Work Experience, Competence, and Level of Education of Employee Performance Pt.Pos Indonesia (Persero) in Nabire District. *Pengaruh Kepribadian..... 2218 Jurnal EMBA*, 6(4), 2218–2227.