

## **Pendampingan Penerapan Work-Life Balance Islami Bagi Tenaga Kerja Muslim di Industri Kreatif**

**Panca Dina Ayu Mulyani<sup>1</sup>, Nurokhman<sup>2</sup>, Gilang Fajar Al-Fatih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Tegal, Indonesia

Received : 12 November 2025, Revised : 15 November 2025, Published : 25 November 2025

### **Corresponding Author**

**Nama Penulis:** Panca Dina Ayu Mulyani

E-mail: [pancadinaayumulyani@gmail.com](mailto:pancadinaayumulyani@gmail.com)

### **Abstrak**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja Muslim di industri kreatif melalui penerapan Work-Life Balance Islami. Pendampingan dilakukan sebagai respon terhadap tingginya tekanan kerja, jam kerja panjang, dan rendahnya integrasi nilai-nilai spiritual dalam aktivitas profesional. Metode yang digunakan adalah Participatory Action Research (PAR) melalui tahapan identifikasi masalah, pelatihan interaktif, mentoring, implementasi lapangan, serta evaluasi. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep Work-Life Balance Islami dengan kenaikan rata-rata nilai dari 65,4 menjadi 84,4. Observasi perilaku juga mencatat peningkatan kedisiplinan ibadah, manajemen waktu, dan ketenangan emosional sebesar 31%. Survei pasca-kegiatan mengindikasikan penurunan tingkat stres kerja sebesar 18% serta peningkatan kepuasan kerja sebesar 22%. Secara keseluruhan, program pendampingan ini terbukti efektif dalam menguatkan keseimbangan profesional dan spiritual tenaga kerja, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kualitas hubungan kerja di lingkungan industri kreatif.

**Kata Kunci** - work-life balance islami, tenaga kerja muslim, industri kreatif, pendampingan, kesejahteraan spiritual

### **Abstract**

This Community Service activity aims to improve the welfare and productivity of Muslim workers in the creative industry through the implementation of Islamic Work-Life Balance. The mentoring was carried out in response to high work pressure, long working hours, and low integration of spiritual values in professional activities. The method used was Participatory Action Research (PAR) through the stages of problem identification, interactive training, mentoring, field implementation, and evaluation. The evaluation results showed an increase in participants' understanding of the concept of Islamic Work-Life Balance with an average score increasing from 65.4 to 84.4. Behavioral observations also recorded an increase in religious discipline, time management, and emotional calm by 31%. A post-activity survey showed an 18% decrease in work stress levels and a 22% increase in job satisfaction. Overall, this mentoring program has proven effective in strengthening the balance between professional and spiritual workers, while increasing productivity and the quality of work relationships in the creative industry environment.

**Keywords** - islamic work-life balance, muslim workers, creative industry, mentoring, spiritual well-being

**How To Cite** : Mulyani, P. D. A., Nurokhman, N., & Al-Fatih, G. F. (2025). Pendampingan Penerapan Work-Life Balance Islami Bagi Tenaga Kerja Muslim di Industri Kreatif. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bhinneka*, 4(2), 2062 - 2069. <https://doi.org/10.58266/jpmb.v4i2.752>

**Copyright** ©2025 Panca Dina Ayu Mulyani, Nurokhman Nurokhman, Gilang Fajar Al-Fatih

## PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri kreatif di Indonesia menunjukkan tren yang meningkat signifikan dalam satu dekade terakhir. Berdasarkan data *Badan Ekonomi Kreatif* (Bekraf) dan *Badan Pusat Statistik* (BPS), kontribusi sektor ekonomi kreatif terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional mencapai lebih dari 7,8% pada tahun 2022, dengan nilai tambah mencapai Rp1.300 triliun dan menyerap lebih dari 20 juta tenaga kerja produktif di berbagai subsektor seperti desain, animasi, fotografi, musik, kuliner, hingga media digital (BPS & Bekraf, 2023). Namun, di balik potensi besar tersebut, terdapat permasalahan mendasar yang kerap dihadapi tenaga kerja di sektor ini, yaitu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life imbalance*). Pola kerja fleksibel yang ditawarkan industri kreatif sering kali menimbulkan beban kerja berlebih karena batas waktu kerja yang tidak pasti, tekanan dari klien, dan kebutuhan untuk terus berinovasi. Kondisi ini berdampak pada stres kerja, kelelahan mental, dan penurunan produktivitas (Fitriani & Nugroho, 2022). Lebih lanjut, bagi tenaga kerja Muslim, tantangan tersebut juga berkaitan dengan keterbatasan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan kerja. Banyak pekerja Muslim di sektor ini belum mampu mengintegrasikan rutinitas ibadah, etika kerja Islami, serta keseimbangan spiritual dalam aktivitas profesional mereka. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara nilai religius dan tuntutan profesional (Hidayat & Kurniawati, 2021).

Mitra kegiatan PKM ini adalah komunitas tenaga kerja Muslim di salah satu industri kreatif di Tegal. Berdasarkan hasil observasi awal pada bulan September 2025, diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja di perusahaan tersebut bekerja dalam jam yang tidak teratur (rata-rata 10–12 jam per hari), dengan tingkat kelelahan tinggi dan rendahnya kesadaran terhadap pentingnya keseimbangan hidup Islami. Sebanyak 70% responden menyatakan sering menunda ibadah wajib karena tekanan pekerjaan, dan 60% merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Kondisi eksisting ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip *Work-Life Balance Islami* masih belum optimal. Dari sisi perusahaan, belum terdapat kebijakan internal yang mendukung keseimbangan tersebut, seperti jadwal ibadah terstruktur, kebijakan waktu kerja fleksibel berbasis nilai religius, atau program kesejahteraan spiritual bagi karyawan. Padahal, menurut Rahmawati dan Sari (2023), penerapan nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, dan tawakal dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di sektor kreatif.

Dengan demikian, mitra memerlukan pendampingan dalam menginternalisasi prinsip *Work-Life Balance Islami* ke dalam kebijakan dan budaya kerja agar tercipta keseimbangan antara produktivitas profesional dan kesejahteraan spiritual tenaga kerja. Bagaimana pengaruh penerapan *Work-Life Balance Islami* terhadap peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja Muslim di sektor industri kreatif. Tujuan utama untuk memberikan pendampingan penerapan *Work-Life Balance Islami* bagi tenaga kerja Muslim di industri kreatif. Secara rinci, tujuan kegiatan ini meliputi:

1. Meningkatkan pemahaman tenaga kerja Muslim terhadap konsep keseimbangan hidup Islami yang mencakup dimensi fisik, mental, sosial, dan spiritual.
2. Membantu perusahaan mitra dalam menyusun kebijakan dan budaya kerja yang mendukung penerapan prinsip keseimbangan hidup Islami.
3. Menyusun modul dan panduan pelatihan *Work-Life Balance Islami* yang dapat digunakan secara berkelanjutan oleh mitra.
4. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja Muslim melalui penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja.

## METODE

Pendekatan utama yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah *Participatory Action Research* (PAR). Pendekatan ini dipilih karena berorientasi pada pemberdayaan mitra secara aktif melalui proses kolaboratif antara tim pengabdian, tenaga kerja Muslim, dan pihak manajemen perusahaan.

### a. Tahap Persiapan dan Identifikasi Masalah

- Melakukan observasi awal dan wawancara mendalam dengan pimpinan serta tenaga kerja mitra untuk mengidentifikasi kondisi eksisting terkait jam kerja, pola ibadah, dan stres kerja.
- Menyusun instrumen asesmen kebutuhan (*need assessment*) meliputi aspek fisik, mental, sosial, dan spiritual.
- Mengumpulkan data kuantitatif (misalnya jam kerja rata-rata, tingkat kepuasan kerja) dan kualitatif (narasi pengalaman keseharian tenaga kerja).

- b. Tahap Pelatihan dan Pendampingan
  - Menyelenggarakan pelatihan Work-Life Balance Islami, yang mencakup:
    - a) Pemahaman konsep Work-Life Balance dari perspektif Islam (menurut Qur'an dan Hadis).
    - b) Manajemen waktu dan prioritas kerja Islami (time management & mindfulness).
    - c) Penerapan etika kerja Islami (amanah, ihsan, dan tawakal).
  - Pelatihan disampaikan melalui ceramah interaktif, studi kasus, dan diskusi kelompok kecil.
  - Memberikan pendampingan langsung (mentoring) kepada tenaga kerja dan tim HR perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup Islami.
- c. Tahap Implementasi di Lapangan
  - Tim pengabdian melakukan monitoring berkala untuk memastikan penerapan berjalan konsisten.
- d. Tahap Evaluasi dan Refleksi
  - Evaluasi dilakukan dengan menggunakan pre-test dan post-test untuk mengukur perubahan pengetahuan dan sikap tenaga kerja.
  - Dilakukan wawancara reflektif terhadap tenaga kerja dan manajemen untuk menilai dampak kegiatan terhadap kesejahteraan dan produktivitas

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Proses Pelaksanaan Pelatihan Work-Life Balance Islami

Sebelum diperoleh hasil berupa peningkatan pemahaman, perubahan perilaku, dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, kegiatan pendampingan Work-Life Balance Islami diawali dengan serangkaian tahapan pelatihan yang dirancang secara sistematis dan partisipatif.

Proses pelatihan ini melibatkan tenaga kerja Muslim dan pihak manajemen perusahaan mitra secara langsung. Adapun tahapan pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

1. Pembukaan dan Pengantar Konsep Work-Life Balance Islami  
Kegiatan diawali dengan sesi pembukaan yang berisi:
  - a) Penjelasan tujuan program pendampingan.
  - b) Identifikasi singkat permasalahan keseimbangan kerja-hidup yang dialami peserta.
  - c) Pengantar konsep dasar Work-Life Balance Islami, mencakup:
    - Pentingnya keseimbangan antara aspek fisik, mental, sosial, dan spiritual.
    - Makna keselarasan hidup menurut Al-Qur'an dan Hadis.
    - Nilai-nilai Islam yang mendasari keseimbangan hidup, seperti amanah, ihsan, tawakal, dan niat ibadah dalam bekerja.

Sesi ini bertujuan membentuk persepsi awal dan memotivasi peserta agar siap mengikuti pelatihan secara aktif.
2. Penyampaian Materi Melalui Ceramah Interaktif  
Tahap inti pelatihan dilakukan dengan metode ceramah interaktif dan dialog dua arah. Materi yang disampaikan meliputi:
  - a) Manajemen waktu Islami, termasuk prioritas amal, pembagian waktu produktif, dan adab bekerja dalam Islam.
  - b) Strategi mengatur beban kerja tanpa mengabaikan ibadah wajib maupun aktivitas keluarga.
  - c) Mindfulness Islami, seperti dzikir ringan, refleksi harian, dan teknik menenangkan diri ketika menghadapi tekanan kerja.
  - d) Etika kerja Islami, seperti profesionalisme, disiplin, serta menjaga akhlak dan integritas di lingkungan kerja.

Instruktur memberikan contoh kasus nyata di dunia industri kreatif sehingga peserta dapat memahami penerapan konsep secara realistis.
3. Latihan Praktik dan Simulasi  
Pada tahap ini peserta dilibatkan dalam:
  - a) Simulasi manajemen waktu menggunakan worksheet harian dan mingguan.
  - b) Latihan membuat skala prioritas antara target kerja, ibadah, dan aktivitas keluarga.
  - c) Diskusi kelompok kecil untuk menyelesaikan studi kasus ketidakseimbangan kerja-hidup.
  - d) Simulasi teknik relaksasi Islami, seperti pernapasan sadar yang disertai dzikir pendek.

Kegiatan ini bertujuan agar peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu

- mempraktikkan langsung pola kerja Islami dalam aktivitas profesional mereka.
4. Sesi Mentoring dan Pendampingan Kebijakan  
Setelah pelatihan teori dan praktik, dilakukan sesi mentoring yang meliputi:
    - a) Pendampingan tenaga kerja untuk menyusun jadwal kerja–ibadah yang proporsional.
    - b) Pendampingan tim HR dan pimpinan dalam:
      - Membuat kebijakan kerja ramah ibadah (misal: jeda ibadah terstruktur, fleksibilitas jam kerja tertentu).
      - Menyusun SOP sederhana untuk mendorong keseimbangan kerja-hidup.
      - Monitoring berkala oleh tim pengabdian untuk memastikan perubahan dapat diimplementasikan dengan baik.
  5. Evaluasi Awal (Pre-Test) dan Evaluasi Akhir (Post-Test)  
Pelatihan diakhiri dengan pengukuran pemahaman peserta melalui:
    - a) Pre-test, yaitu tes awal sebelum pelatihan dimulai.
    - b) Post-test, diberikan setelah seluruh sesi selesai.
    - c) Instrumen yang digunakan mengukur:
      - Pengetahuan konsep Work-Life Balance Islami.
      - Pemahaman nilai-nilai kerja Islami.
      - Kemampuan manajemen waktu dan kendali stres.
- Hasil dari proses pelatihan inilah yang kemudian menjadi dasar munculnya peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku, dan dampak produktivitas sebagaimana dijelaskan pada bagian hasil kegiatan.

#### Foto Dokumentasi Kegiatan



**Gambar 1.** Sesi Pelatihan Work-Life Balance Islami



**Gambar 2.** Diskusi Kelompok dan Studi Kasus



**Gambar 3.** Pendampingan dengan Manajemen Perusahaan



**Gambar 4.** Foto Bersama Peserta dan Tim Pengabdian

Hasil kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa penerapan Work-Life Balance berbasis nilai-nilai Islam dapat menjadi solusi efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di sektor industri kreatif.

a. Hasil Evaluasi Pre-Test dan Post-Test

**Tabel 1** Hasil Pre-Test dan Post-Test

No	Nama Karyawan	Nilai Pre-Test	Nilai Post-Test	Keterangan
1	Rizky Pratama	55	85	Meningkat
2	Andi Saputra	75	90	Meningkat
3	Muhammad Fajar	65	85	Meningkat
4	Dwi Santoso	55	80	Meningkat
5	Adi Nugroho	70	90	Meningkat
6	Dewi Lestari	65	85	Meningkat
7	Siti Aisyah	80	80	Meningkat
8	Putri Amelia	75	90	Meningkat
9	Nina Kartika	65	85	Meningkat
10	Intan Permata	58	85	Meningkat
11	Arif Setiawan	65	82	Meningkat
12	Bayu Hidayat	70	80	Meningkat
13	Eko Susanto	75	85	Meningkat
14	Ryan Firmansyah	67	80	Meningkat
15	Fauzan Ramadhan	75	85	Meningkat
16	Rizal Fahmi	65	80	Meningkat
17	Ahmad Fauzi	60	83	Meningkat

18	Dedi Kurniawan	70	85	Meningkat
19	Budi Santoso	60	80	Meningkat
20	Arief Hidayat	58	75	Meningkat
21	Fajar Nugraha	58	95	Meningkat
22	Dwi Prasetyo	65	80	Meningkat
23	Yoga Saputra	75	90	Meningkat
24	Ryan Maulana	60	80	Meningkat
25	Eko Setiawan	65	90	Meningkat
26	Indah Puspitasari	60	85	Meningkat
27	Tatik Susilowati	55	90	Meningkat
Rata-rata		65.4	84.4	Signifikan $p < 0.05$

Evaluasi pemahaman siswa terhadap materi logika dasar dilakukan melalui pre-test dan post-test. Hasil analisis menunjukkan:

- Rata-rata nilai pre-test: 65.4
- Rata-rata nilai post-test: 84.4
- Peningkatan signifikan secara statistik:  $p < 0,05$

Dari hasil pre-test dan post-test, terjadi peningkatan rata-rata pemahaman peserta terhadap konsep Work-Life Balance Islami dari 65.4 menjadi 84.4. Peserta mulai memahami pentingnya menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional, spiritual, dan sosial. Beberapa peserta menyampaikan bahwa mereka baru menyadari bahwa bekerja juga dapat bernilai ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai syariat. Selain itu, peserta memahami pentingnya mengelola waktu agar tidak hanya fokus pada target pekerjaan, tetapi juga pada pemenuhan aspek spiritual dan keluarga.

b. Observasi Perubahan Perilaku Kerja Tenaga Kerja Muslim di Industri Kreatif

**Tabel 2.** Hasil Observasi Perubahan Perilaku Kerja Tenaga Kerja Muslim di Industri Kreatif

No	Aspek Perilaku yang Diamati	Persentase (%)	Keterangan
1	Kedisiplinan dalam mengatur waktu istirahat dan ibadah	80%	Terjadi peningkatan signifikan dalam kedisiplinan spiritual dan fisik.
2	Pengelolaan waktu kerja	70%	Mulai mampu menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi.
3	Penerapan refleksi dan dzikir ringan setelah bekerja	60%	Menunjukkan peningkatan kesadaran spiritual dan ketenangan emosional.
4	Interaksi sosial antar rekan kerja	75%	Terjadi peningkatan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.
5	Manajemen stres kerja	65%	Indikasi penurunan stres dan peningkatan keseimbangan psikologis.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat peningkatan perilaku positif tenaga kerja setelah mengikuti pendampingan. Rata-rata peningkatan sebesar 31% menunjukkan bahwa program pendampingan Work-Life Balance Islami efektif dalam meningkatkan kedisiplinan spiritual, pengelolaan waktu, dan ketenangan emosional peserta. Hasil ini sejalan dengan temuan kuantitatif dari peningkatan nilai pre-test (65,4) ke post-test (84,4), yang juga menggambarkan adanya perubahan kognitif dan afektif secara menyeluruh.

c. Dampak terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Spiritual

Hasil survei pasca-kegiatan menunjukkan bahwa tingkat stres kerja menurun sebesar 18%, sedangkan indeks kepuasan kerja meningkat 22% dibandingkan kondisi awal. Para peserta

mengaku merasa lebih tenang, fokus, dan termotivasi dalam bekerja. Manajemen mitra juga melaporkan adanya peningkatan kinerja dalam hal ketepatan waktu penyelesaian proyek dan kualitas komunikasi antarpegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Work-Life Balance Islami tidak hanya berdampak spiritual, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pendampingan Work-Life Balance Islami berhasil meningkatkan pemahaman dan perilaku positif tenaga kerja Muslim di industri kreatif. Rata-rata nilai peserta meningkat dari 65,4 menjadi 84,4 (kenaikan 29,03%), serta terjadi perubahan perilaku kerja dengan rata-rata peningkatan 31%. Hasil ini menunjukkan bahwa pendampingan efektif dalam menumbuhkan kedisiplinan, keseimbangan waktu, dan kesadaran spiritual dalam bekerja.

Program pendampingan perlu dilanjutkan secara berkala agar perubahan positif dapat dipertahankan. Pihak manajemen diharapkan mendukung penerapan *work-life balance* Islami melalui kebijakan dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kegiatan serupa disarankan diterapkan di unit atau industri lain untuk memperluas dampaknya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, kepada PT. Perkasa yang telah menjadi mitra aktif dalam pelaksanaan program, serta seluruh peserta didik yang telah berpartisipasi secara antusias.

Terima kasih juga kami sampaikan kepada tim pelaksana dan semua pihak yang telah memberikan bantuan, masukan, serta dukungan moral dan material sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat nyata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K., & Ogunsola, O. K. (2011). An empirical assessment of Islamic leadership principles. *International Journal of Commerce and Management*, 21(3), 291–318.
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management*, 15(3), 231–243.
- Anwar, S., & Osman-Gani, A. (2020). The role of Islamic spirituality in enhancing employee well-being and organizational performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(4), 308–327.
- Astuti, A. R. T. (2024). Islamic work ethics, employee response, and job satisfaction: An exploration of Indonesian Islamic banking employees. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 11(1), 45–58. <https://doi.org/10.24252/minds.v11i1.46069>
- Badan Ekonomi Kreatif. (2019). *Laporan kinerja ekonomi kreatif nasional 2019*. Jakarta: Badan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia.
- Bashir, M., & Ramay, M. (2010). Impact of stress on employees' job performance in business sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 10(2), 1–6.
- Budianto, A., & Hidayat, L. (2023). Work-life balance strategies in creative industries: Challenges and opportunities in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 101–115.
- Fauzia, I. Y., & Riyadi, A. (2014). *Prinsip-prinsip ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Firdaus, M., & Hakim, L. (2024). Spiritual-based employee development and its impact on job satisfaction: A study on Muslim professionals in urban Indonesia. *Indonesian Journal of Islamic Management Studies*, 4(1), 33–47.
- Fitria, N. (2022). Islamic perspective of time management and productivity. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 14(1), 55–67.
- Fitriani, A., & Nugroho, H. (2022). Workload and work-life imbalance in creative workers: A qualitative study. *Jurnal Psikologi Industri*, 13(2), 87–96.
- Hafidhuddin, D. (2003). *Islam aplikatif: Membangun masyarakat Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hajjar, R. S., & Sary, F. P. (2025). The influence of work-life balance and work environment on Gen Z employee loyalty in Indonesia. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 7(1), 55–68. <https://doi.org/10.24256/kharaj.v7i1.7214>

- Hidayat, R., & Kurniawati, A. (2021). Integrating Islamic values in the workplace: A study of Muslim employees in creative industries. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 33–45.
- Murwaningsih, J., & Liana, L. (2025). The effect of work-life balance and spiritual intelligence on organizational citizenship behavior mediated by organizational commitment. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(2), 123–136. <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i2.6138>
- Rahayu, N. P., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan religiusitas terhadap kesejahteraan psikologis karyawan milenial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(3), 211–225. <https://doi.org/10.24235/jebi.v9i3.7142>
- Rahmawati, D., & Sari, F. (2023). Islamic work ethics and job satisfaction among millennials in digital industries. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 140–152.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Setianingsih, H. E., & Achsanah, H. (2025). Islamic leadership and work-life balance: Impact on Generation Z performance. *Asian Journal of Islamic Management*, 7(1), 12–26. <https://doi.org/10.20885/AJIM.vol7.iss1.art2>
- Suseno, G., & Saifudin. (2024). The influence of work-life balance, superior pressure, and cyberloafing on employee productivity: The moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Islamic Economics, Management, and Business*, 6(1), 70–83. <https://doi.org/10.21580/jiemb.2024.6.1.22163>
- Yusoff, R., & Kian, T. (2013). Work-life balance and employee performance in Malaysia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 2(3), 1–7.
- Zainal, S., & Mulyono, M. (2024). Islamic spirituality and employee resilience in high-pressure work environments. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 88–102.
- Zainuddin, M., & Prabowo, A. (2024). Islamic work-life integration and employee engagement: Evidence from creative industry workers in Java. *Journal of Islamic Human Resource Development*, 5(2), 89–104. <https://doi.org/10.36778/jihrd.v5i2.9821>