

Task Masking sebagai Perilaku Kerja Performatif Gen Z: Kerangka Konseptual Produktivitas dalam Perspektif Islam

Yuliana Siti Sholaika^{1*}, Aji Damanuri²

^{1,2} Magister Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri KIAI Ageng Muhammad Besari, Ponorogo

INFO ARTIKEL

Artikel History:

Diterima 22 Juni 2026

Revisi 14 Juli 2026

Disetujui 16 Agustus 2026

Publish 28 Agustus 2026

Keyword:

Task masking,
Produktivitas Kerja, Etika
Kerja Islami

*** Corresponding author**

e-mail:

yuliana.sholaika@uin.ponorogo.ac.id
ajidamanuri@iainponorogo.ac.id

Page: 94 – 104

ABSTRACT

This study aims to analyse the phenomenon of Task masking as performative work behaviour in modern working cultures, as well as to reconstruct the meaning of productive work from an Islamic perspective. This phenomenon has emerged in response to the presentism-based work system, which still considers working hours to be the main indicator of productivity. The research method used was a qualitative approach with a conceptual study design based on a literature review, through the analysis of relevant literature related to modern management theory, work behaviour, and Islamic work ethics. The results of the study show that Task masking is a consequence of a work system that emphasises time control and the display of productivity, thus encouraging workers to perform symbolic activities rather than produce substantive outputs. This has an impact on increased psychological pressure, decreased authenticity of work, and reduced motivation and engagement among workers. From an Islamic perspective, this phenomenon raises ethical issues as it contradicts the principles of Amanah, honesty, and professional conduct, but it is also the responsibility of organisations to create fair and balanced working systems. This study concludes that there is a need for a reconstruction of the work productivity paradigm that is not only results-oriented, but also considers the integrity of the process, work-life balance, and Islamic ethical work values..

Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena Task masking sebagai perilaku kerja performatif dalam budaya kerja modern serta merekonstruksi makna produktivitas kerja dalam perspektif Islam. Fenomena ini muncul sebagai respons terhadap sistem kerja berbasis kehadiran (presenteeism) yang masih menempatkan durasi kerja sebagai indikator utama produktivitas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian konseptual berbasis studi kepustakaan, melalui analisis literatur yang relevan terkait teori manajemen modern, perilaku kerja, dan etika kerja Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Task masking merupakan konsekuensi dari sistem kerja yang menekankan kontrol waktu dan tampilan produktivitas, sehingga mendorong pekerja menampilkan aktivitas simbolik daripada menghasilkan output yang substantif. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya tekanan psikologis, menurunnya autentisitas kerja, serta melemahnya motivasi dan keterlibatan pekerja. Dalam perspektif Islam, fenomena tersebut mengandung problem etika karena bertentangan dengan prinsip amanah, kejujuran, dan profesionalitas kerja, namun juga tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang adil dan seimbang. Penelitian ini menyimpulkan perlunya rekonstruksi paradigma produktivitas kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada integritas proses, keseimbangan kerja, dan nilai-nilai etika kerja Islami.

Kata kunci: Task masking, Produktivitas Kerja, Etika Kerja Islami

PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini mengalami perubahan karena adanya disrupsi global, restrukturisasi organisasi dan juga pergeseran generasi dan dunia kerja. Saat ini para pekerja mulai di dominasi oleh kalangan gen Z atau yang lahir di tahun 1990 – 2000. Sekarang ini yang sedang menjadi fenomena dalam dunia kerja adalah munculnya perilaku di kalangan

karyawan muda atau gen z yang menantang konseptualisasi produktivitas karyawan. Salah satu perilaku yang mencuat dikalangan muda saat ini adalah *Task masking*. Fenomena *Task masking* yaitu perilaku pekerja yang menampilkan citra seolah-olah tetap sibuk dengan pekerjaannya meskipun pekerjaan substantif tersebut telah selesai. Fenomena ini biasanya muncul pada pekerja yang berada dalam sistem kerja berbasis waktu, dimana kehadiran fisik lebih dihargai dibanding dengan efektivitas output kerja. Kondisi seperti ini memperlihatkan paradoks produktivitas modern, bahwa efisiensi kerja justru melahirkan perilaku performatif demi mempertahankan legitimasi profesional di hadapan organisasi. Dalam perspektif manajemen modern paradigma *Scientific management*, produktivitas dapat diukur melalui jumlah kehadiran dan juga kontrol kerja (Taylor 2006). Akibatnya, karyawan menjadi terdorong untuk membangun simulasi produktivitas dari pada hasil yang autentik. Kondisi ini menunjukkan bahwa krisis makna konsep produktivitas karyawan semakin bergeser dari substansi kerja menjadi performativitas kerja secara simbolik.

Fenomena *Task masking* yang muncul pada karyawan muda saat ini tidak dapat secara otomatis dipahami sebagai bentuk kemalasan ataupun ketidakjujuran, namun juga bisa sebagai bentuk respon adatif terhadap struktur kerja yang *right* dan eksploitatif. Sistem kerja yang menuntut karyawan untuk hadir sesuai jam kerja dapat menciptakan tekanan psikologis, kebosanan kerja serta juga kecemasan akan penambahan beban kerja menjadi tidak proporsional (Maslach and Leiter 2008). Kondisi seperti ini menuntut budaya organisasi modern dalam berkontribusi menciptakan relasi kerja yang tidak autentik (Hochschild 2003). *Task masking* merepresentasikan krisis hubungan antara sistem produktivitas modern, kesejahteraan psikologis pekerja, dan konstruksi sosial mengenai makna kerja di lingkungan organisasi kontemporer.

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa budaya *presenteeism* dan produktivitas yang berbasis kehadiran memiliki hubungan yang erat dengan meningkatnya tekanan kerja, burnout, serta menurunnya autentisitas karyawan dalam organisasi (Damayanti, Ramadhi, and Andrefson 2026). Penelitian lain tentang produktivitas kerja modern juga menegaskan bahwasannya efektivitas kerja tidak selalu identik dengan lamanya waktu kerja, melainkan oleh kualitas output dan efisiensi dalam penyelesaian tugas yang diberikan (Mukayah et al. 2023). Penelitian lain menunjukkan bahwa Keterlibatan jangka panjang dalam *Task masking* juga dapat menurunkan motivasi intrinsik dan makna kerja, karena karyawan menjadi terputus dari pencapaian dan kontribusi yang nyata. Tidak adanya pencapaian autentik dapat menimbulkan rasa kekosongan profesional dan mempertanyakan arah karier, karena

individu kesulitan mendapatkan kepuasan dari aktivitas kerja yang bersifat performatif dibandingkan substantif (Supriadi 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kajian yang sudah ada sebagian besar masih menempatkan produktivitas karyawan sebagai kerangka manajerial konvensional saja dan belum banyak yang mengkaji tentang fenomena *Task masking* sebagai perilaku karyawan performatif yang muncul dari budaya kerja simbolik. Selain itu juga belum ada kajian sebelumnya yang menggabungkan tiga aspek antara budaya kerja modern, perilaku performatif karyawan, dan etika kerja Islam secara kritis dan integratif.

Dalam perspektif Islam, kerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi tapi juga bernilai ibadah dan sebagai investasi amanah, kejujuran, dan tanggung jawab moral. Konsep amanah, ihsan dan *sidq* menempatkan kerja sebagai aktivitas yang menuntut integritas perilaku karyawan (Rivai 2009). Oleh karena itu, fenomena yang terjadi saat ini *Task masking* menghadirkan dilema etik karena terdapat unsur manipulasi performa kerja yang bertentangan dengan prinsip kejujuran. Islam juga menolak sistem kerja yang melahirkan ketidakadilan, eksploitasi dan hilangnya keseimbangan kemanusiaan karyawan (Soebarna 2023). Dengan demikian, perilaku kerja performatif tidak dapat dilepaskan dengan tanggung jawab moral karyawan maupun organisasi dalam membangun suatu sistem yang adil dan proporsional.

Berdasarkan persoalan di atas, penelitian ini bertujuan untuk membangun kerangka konseptual mengenai *Task masking* sebagai perilaku performatif dalam budaya produktivitas modern melalui perspektif Islam. Penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana sistem kerja berbasis waktu dan budaya *presenteeism* mendorong lahirnya simulasi produktivitas di lingkungan kerja. Selain itu penelitian ini juga untuk merekonstruksi makna dari produktivitas kerja berdasarkan nilai Islam yang tetap menekankan keseimbangan antara efektivitas kerja, integritas moral dan juga kesejahteraan karyawan.

KAJIAN TEORI

Menurut Frederick Winslow Taylor menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui efisiensi kerja, pengawasan, disiplin waktu dan standarisasi pekerjaan (Taylor 2006). Maka dalam hal ini, waktu kerja menjadi indikator utama yang bisa mengukur produktivitas karyawan. Paradigma sistem waktu tersebut melahirkan budaya kerja berbasis kehadiran yang menuntut para karyawan untuk tetap terlihat aktif bekerja selama jam kerja berlangsung. Kondisi seperti ini mendorong munculnya perilaku kerja

karyawan yang performatif, termasuk dalam fenomena yang terjadi saat ini *task masking*, yaitu karyawan yang terkesan menampilkan kesibukan meskipun pekerjaan telah selesai.

Perilaku kerja yang performatif merupakan tindakan karyawan yang berupaya untuk menampilkan kesan produktif demi memenuhi ekspektasi organisasi terhadap performa karyawan (Rahmawati and Savitri Pusparini 2023). Dalam hal ini, karyawan seringkali dituntut untuk tetap hadir sesuai jam kerja meskipun produktivitas secara substantif telah selesai. Kondisi ini dapat melahirkan fenomena *task masking*. Fenomena *Task masking* ini dapat muncul sebagai respon terhadap budaya organisasi yang lebih menekankan kehadiran dibanding efektivitas hasil kerja karyawan. Perusahaan atau organisasi yang lebih menekankan kehadiran biasanya mewajibkan karyawan untuk absen sesuai jam yang telah ditentukan ketika datang-pulang.

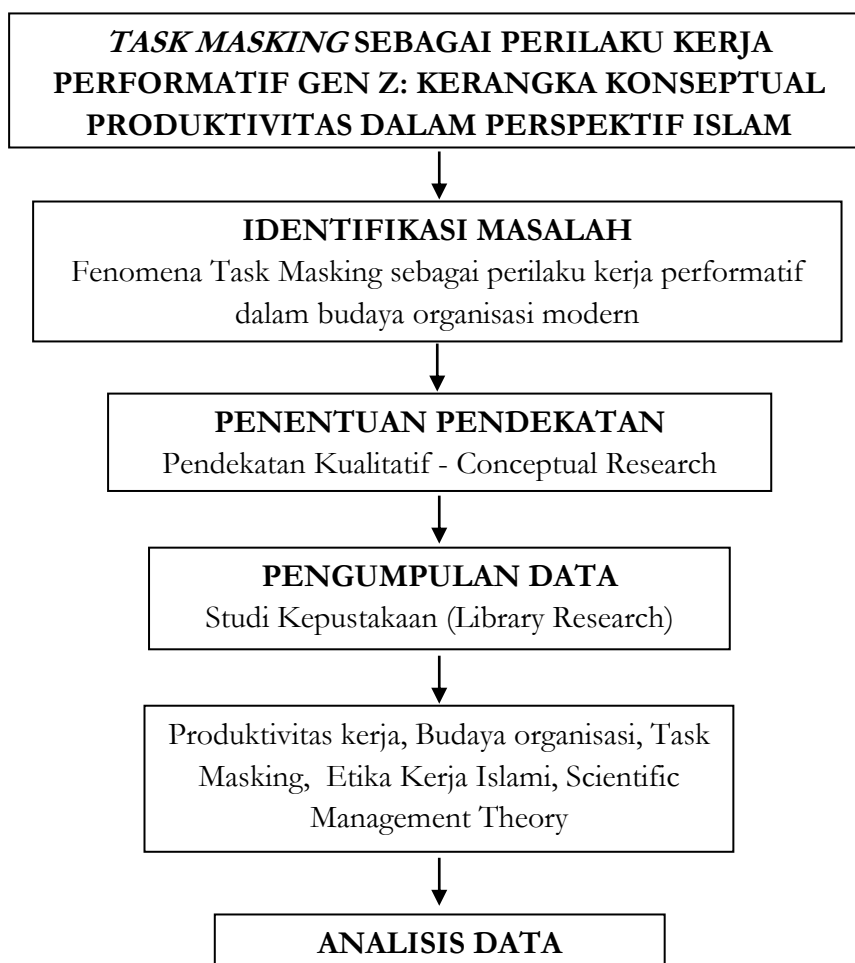
Produktivitas kerja modern sekarang ini tidak hanya diukur melalui durai waktu kerja, tetapi juga bisa berdasarkan kualitas output dan efisiensi penyelesaian tugas (Drucker 2007). Perubahan terkait paradigma ini juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja lebih ditentukan oleh hasil kerja nya dibanding dengan kehadiran karyawan dalam organisasi. Namun sebagian organisasi atau perusahaan masih mempertahankan budaya kerja yang berbasis kehadiran sehingga ini memunculkan paradoks produktivitas dalam lingkungan kerja modern saat ini (Riska 2023). Produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak output yang dihasilkan, namun juga dari sejauh mana proses kerja tersebut menggunakan sumber daya yang ada secara optimal tanpa menimbulkan pemborosan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, produktivitas menjadi tolok ukur keberhasilan operasional yang menggambarkan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal, dengan tetap memperhatikan prinsip efisiensi.

Dalam perspektif islam, kerja tidak hanya dipandang sebagai bentuk kegiatan ekonomi tapi juga sebagai bentuk ibadah, amanah dan tanggung jawab moral sebagai manusia. Konsep amanah, ihsan dan *sidq* menempatkan kerja sebagai aktivitas yang menuntut integritas, profesionalitas dan kejujuran karyawan dalam menjalankan tugas (Ali and Al-Owaihian 2008). Oleh karena itu, islam menekankan pentingnya autentisitas karyawan serta menolak praktik manipulasi dan ketidakjujuran. Selain itu, islam juga menekankan pentingnya keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja agar tidak melahirkan eksploitasi terhadap pekerja.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian konseptual (*conceptual research*) berbasis studi kepustakaan (*library research*). Penelitian ini tidak menggunakan data lapangan, melainkan mengkaji fenomena *Task masking* sebagai perilaku kerja performatif melalui penelusuran dan analisis literature yang relevan, baik berupa buku teks, jurnal ilmiah, maupun publikasi akademik yang membahas tentang produktivitas kerja, budaya organisasi serta teori *Scientific management* (Sugiyono 2017).

Teknis analisis data dilakukan melalui pendekatan deskriptif-analitis dengan cara mengidentifikasi, mengkategorikan, dan mensintesis berbagai konsep yang berkaitan dengan perilaku kerja performatif dan produktivitas kerja (Creswell 2014). Selanjutnya konsep tersebut dianalisis secara kritis menggunakan perspektif etika kerja islam untuk membangun kerangka konseptual mengenai produktivitas kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil saja, tetapi juga menekankan aspek amanah, kejujuran dan integritas dalam bekerja.



↓
PENARIKAN KESIMPULAN

Gambar 1. Diagram

Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fenomena *Task masking* merupakan suatu bentuk perilaku kerja performatif karyawan yang muncul dalam budaya kerja modern berbasis kehadiran. Melalui kajian literature, ditemukan bahwa sistem kerja yang masih menekankan pada sistem kehadiran dari jam awal datang sampai jam akhir kepulangan sebagai indikator produktivitas dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan citra sebagai individu yang aktif dan produktif, meskipun pekerjaan utamanya telah diselesaikan sebelum jam kepulangan tiba (Callista, Zamralita, and Putra 2026). Dalam hal ini, karyawan dalam pekerjaannya tidak lagi berorientasi pada penyelesaian tugasnya secara efektif, tetapi pada mempertahankan legitimasi profesionalnya melalui tampilan kerja secara simbolik, seperti datang tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dan pulang sesuai jam yang telah ditetapkan juga. Fenomena seperti ini memperlihatkan bahwa secara tidak langsung ada pergeseran makna produktivitas dari hasil menuju performativitas kerja, dimana ukuran kerja tidak lagi dihasilkan melalui apa yang telah dikerjakan atau dihasilkan tetapi melalui representasi visual aktivitas kerja.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwasannya *Task masking* tidak semata-mata sebagai bentuk deviasi perilaku individu, namun juga sebagai bentuk respon terhadap sistem kerja yang rigid dan kurang memperhatikan aspek efisiensi kerja (Rahmawati and Savitri Pusparini 2023). Tuntutan karyawan untuk tetap hadir di tempat kerja sampai jam pulang yang biasanya ditandai dengan absen ini memunculkan kekhawatiran terhadap penambahan beban kerja yang tidak proporsional serta budaya organisasi yang menilai kinerja berdasarkan kehadiran fisik mendorong karyawan untuk harus mengembangkan strateginya agar terhindar dari tambahan beban kerja tersebut. Dengan demikian, *Task masking* mencerminkan adanya ketegangan antara tuntutan kerja dengan kebutuhan karyawan akan otonomi, efisiensi dan makna kerja itu sendiri. Fenomena *Task masking* ini menunjukkan krisis autentisitas dalam relasi kerja, dimana para karyawan didorong untuk menampilkan kerja dari pada melakukan kerja yang sesungguhnya.

Secara konseptual, penelitian ini menemukan bahwa fenomena *Task masking* secara tidak langsung bertentangan dengan asumsi dasar *Scientific management theory* yang dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor. Teori tersebut menekankan bahwasannya produktivitas kerja bisa ditingkatkan melalui efisiensi kerja, pengawasan dan pengendalian waktu kerja secara sistematis (Taylor 2006). Akan tetapi dalam praktik dilapangan, pendekatan yang berbasis kontrol waktu justru menciptakan paradoks produktivitas, dimana para karyawan terdorong untuk terus mempertahankan tampilan agar terlihat produktif tanpa diimbangi dengan peningkatan kapasitas atau kualitas diri ataupun output hasil kerja yang nyata. Hal ini menunjukkan bahwasannya pengukuran produktivitas berbasis kehadiran yang mewajibkan karyawan untuk tetap berada di tempat kerja jam kerja berlangsung sudah tidak lagi relevan dalam konteks kerja modern yang menuntut efektivitas dan fleksibilitas kerja. Dengan demikian, *Task masking* dapat dipahami sebagai konsekuensi dari penerapan paradigma produktivitas yang menitikberatkan pada kontrol secara eksternal kehadiran full dibandingkan dengan output kerja yang di dapatkan.

Lebih lanjut, jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu, fenomena *Task masking* ini sebenarnya sejalan dengan penelitian tentang presenteeism yang menunjukkan bahwa tekanan untuk tetap hadir di tempat kerja selama jam kerja berlangsung ini berkorelasi dengan meningkatnya stress karyawan, muncul burnout dan menurunnya keterlibatan dan utentisitas kerja karyawan. Dalam perspektif islam, temuan semacam ini memiliki implikasi etik yang signifikan. Di satu sisi, karyawan yang berperilaku *Task masking* mengandung unsur manipulasi performa kerja yang bertentangan dengan prinsip amanah, kejujuran dan profesionalitas (Soebarna 2023). Karena karyawan dalam hal ini melakukan pura-kerja mengerjakan pekerjaan agar dipandang produktif sembari menunggu jam kerja selesai. Akan tetapi disisi lain, sistem kerja yang ada di organisasi ataupun perusahaan yang menerapkan kewajiban harus standby di tempat kerja juga dapat dikritik karena berpotensi menciptakan keadilan dan hilangnya keseimbangan kemanusiaan para karyawan. Oleh karena itu diperlukannya rekonstruksi produktivitas yang tidak hanya berorientasi pada output saja, namun juga pada integritas proses kerja karyawan, keseimbangan dalam hal beban kerja dan juga keadilan dalam relasi antara karyawan dan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan hasil kajian literature yang peneliti kumpulkan (Damayanti, Ramadhi, and Andrefson 2026; Riska 2023; Sitompu, Akbar, and Rukmana 2026), *Task masking* ini dapat terjadi karena beberapa hal diantaranya:

1. Masihh banyak perusahaan yang mengukur kinerja dari kehadiran fisik, bukan hasil
2. Adanya mikro manajemen, kurangnya kepercayaan pada karyawan yang memicu stress dan disengagement
3. Budaya performatif di organisasi yang kosong. Seperti rapat yang tidak terlalu penting, jam kerja yang panjang dll

Sehingga berdasarkan penyebab terjadinya *Task masking* tersebut memunculkan kekhawatiran untuk individu maupun untuk generasi lainnya. Untuk individu kebiasaan berperilaku pura-pura kerja ini bisa terjebak kedalam siklus menjadi stress dan burnout. Energi yang harusnya digunakan untuk pengembangan diri sebagai karyawan justru malah habis energi nya untuk “pura-pura kerja”: sedangkan untuk generasi bisa kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara nyata untuk perusahaan dan justru malah hanya fokus pada “kelihatan sibuk”, jelas ini bisa menimbulkan kerugian dan bertentangan dengan prinsip etika kerja islami.

Temuan tersebut mengindikasikan adanya distorsi orientasi kerja yang tidak lagi berpusat pada penciptaan nilai, melainkan pada pemeliharaan citra profesional di hadapan organisasi. Ketika struktur kerja dibangun atas dasar kontrol dan kepatuhan formal, maka ruang bagi inisiatif, efisiensi, dan makna kerja menjadi semakin terbatas. Kondisi ini mendorong pekerja untuk menyesuaikan perilakunya dengan ekspektasi simbolik organisasi, bukan dengan tujuan kerja yang substantif. Akibatnya, energi kerja tidak diarahkan pada peningkatan kualitas maupun pengembangan kompetensi, tetapi pada strategi mempertahankan legitimasi sosial sebagai “pekerja produktif”. Dalam jangka panjang, situasi ini berpotensi menciptakan kelelahan psikologis, penurunan keterlibatan kerja, serta melemahnya orientasi kontribusi yang autentik dalam lingkungan kerja.

Sebagai implikasi dari temuan dan analisis teoretis tersebut, diperlukan rekonstruksi sistem manajemen kerja yang tidak lagi berorientasi tunggal pada kontrol waktu, tetapi mengintegrasikan ukuran kinerja berbasis hasil (*output-based performance*) dengan indikator kualitas dan dampak kerja. Organisasi perlu merancang ulang mekanisme evaluasi kinerja yang lebih adaptif, termasuk memberikan fleksibilitas kerja, memperkuat kepercayaan

kepada karyawan, serta mengurangi praktik mikromanajemen yang kontraproduktif. Selain itu, penting untuk membangun budaya organisasi yang berorientasi pada makna kerja, bukan sekadar aktivitas formal, dengan memastikan bahwa setiap aktivitas kerja memiliki relevansi substantif terhadap tujuan organisasi.

Perilaku kerja generasi Z saat ini, telah menunjukkan adanya perubahan orientasi dan cara emmaknai produktivitas kerja ditengah transformasi budaya sekarang yang serba digital dan modern. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan serba digital yang menekankan pada fleksibilitas, efisiensi dan pencapaian yang berbasis hasil. Sehingga sistem kerja yang lebih berorientasi pada kehadiran dengan durasi kerja yang panjang dipandang tidak lagi relevan dengan pola kerja modern. Ketidaksesuaian pola pikir ini membuat munculnya perilaku *task masking* pada generasi Z. Fenomena *Task Masking* ini berdasarkan fenomena yang muncul biasanya terjadi di perusahaan-perusahaan start up dan perilaku ini dilakukan oleh kalangan anak muda.

Dari sudut pandang etika kerja Islam, fenomena ini menunjukkan ketegangan antara tuntutan sistem kerja dengan nilai-nilai moral dalam bekerja. Aktivitas kerja idealnya mencerminkan keselarasan antara niat, proses, dan tanggung jawab, sehingga setiap bentuk tindakan yang bersifat semu atau tidak mencerminkan kondisi sebenarnya menjadi problematis secara etik (Kholis 2004). Namun demikian, tanggung jawab tidak hanya berada pada individu, melainkan juga pada organisasi yang berkewajiban menciptakan sistem kerja yang adil, proporsional, dan menghargai kemanusiaan pekerja. Ketika relasi kerja kehilangan dimensi keadilan dan keseimbangan, maka perilaku tidak autentik menjadi sulit dihindari. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk membangun kembali makna kerja yang tidak hanya berorientasi pada capaian formal, tetapi juga pada integritas moral dan kebermaknaan kontribusi dalam kerangka nilai-nilai Islam.

Dalam kerangka etika kerja Islam, rekomendasi ini perlu diperkuat melalui internalisasi nilai-nilai moral seperti tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalitas dalam praktik kerja sehari-hari. Organisasi tidak hanya berperan sebagai pengatur kinerja, tetapi juga sebagai institusi moral yang membentuk karakter pekerja melalui sistem dan budaya kerja yang dibangun. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu diarahkan pada keseimbangan antara pencapaian kinerja dan integritas moral, sehingga produktivitas tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari kualitas etis dalam proses kerja.

Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih autentik, berkeadilan, dan berkelanjutan baik bagi individu maupun organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *Task masking* merefleksikan ketidakseimbangan antara sistem kerja modern dan makna produktivitas yang sesungguhnya, di mana orientasi pada kehadiran dan kontrol kerja mendorong munculnya perilaku kerja yang bersifat simbolik daripada substantif. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan kualitas kontribusi kerja, tetapi juga memicu tekanan psikologis serta melemahkan keterikatan dan motivasi pekerja. Dari perspektif Islam, fenomena tersebut mengindikasikan adanya penyimpangan nilai dalam praktik kerja, baik pada level individu maupun organisasi, karena belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kejujuran, tanggung jawab, dan keseimbangan dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan pergeseran paradigma menuju sistem kerja yang lebih berorientasi pada hasil, disertai penguatan etika kerja Islami yang menekankan integritas, profesionalitas, dan kemaslahatan bersama dalam relasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Abbas J., and Abdullah Al-Owaidan. 2008. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management: An International Journal* 15 (1): 5–19.
- Callista, Ignacia, Zamralita Zamralita, and Ismoro Reza Prima Putra. 2026. "Hubungan Challenge Stress Dan Hindrance Stress Terhadap Presenteeism Pada Karyawan Generasi Z." *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan* 6 (1): 206–15. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i1.8863>.
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE.
- Damayanti, Nora, Ramadhi Ramadhi, and Edo Andrefson. 2026. "Disengagement in the Digital Era: Unpacking the Mediating Role of Technostress Between Job Insecurity, Digital Workload, Boreout, and Digital Presenteeism." *Journal of Enterprise and Development (JED)* 8 (1): 98–114. <https://doi.org/10.20414/jed.v8i1.14723>.
- Drucker, Peter F. 2007. *The Effective Executive*. Elsevier Health Sciences.

- Hochschild, Arlie Russell. 2003. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- Kholis, Nur. 2004. "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam." *Al-Mawarid: Jurnal Hukum Islam* 11 (2004). <https://journal.uui.ac.id/JHI/article/view/2790>.
- Maslach, Christina, and Michael P. Leiter. 2008. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. John Wiley & Sons.
- Mukayah, Alimatul, Khoirul Anwar, M. Taufiqurrohman, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary* 1 (4): 378–87.
- Rahmawati, Dwi, and Elok Savitri Pusparini. 2023. "Pengaruh Flexible Working Arrangements Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Work Engagement Dan Employee Performance: Studi Empiris Pada Organisasi Keuangan Pemerintah Di Indonesia." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 14 (4): 322–42. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i4.47409>.
- Riska, Laelatul Sholeha. 2023. "Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja Dan Stres Kerja Dengan Presenteeism Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung." Diploma, UIN Raden Intan Lampung. <https://repository.radenintan.ac.id/29615/>.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sitompu, Kristina, Ahmad Abdul Ghofur Akbar, and Ovalia Rukmana. 2026. "Pedang Bermata Dua Work From Home: Analisis Psikodinamika Kerja Hibrida Dan Fenomena Digital Presenteeism Di Era Pasca-Pandemi." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 5 (2): 1792–804. <https://doi.org/10.56799/jceki.v5i2.15017>.
- Soebarna, Ahmad Baihaqi. 2023. "Etika Bekerja Dalam Islam: Analisis Hadith-Hadith Relasi Etika Buruh Majikan." *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 7 (1): 640–49. <https://doi.org/10.47313/jkik.v7i1.2548>.
- Sugiyono, Prof Dr. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=5158715267799282582&hl=en&oi=scholar>.
- Supriadi, Supriadi. 2024. "Task Masking Among Generation Z Employees: A Conceptual Framework For Understanding Performative Productivity In Contemporary Workplaces." *Journal of Management, Economic, and Accounting* 3 (2): 569–78. <https://doi.org/10.37676/jmea.v3i2.925>.
- Taylor, Frederick Winslow. 2006. *The Principles of Scientific Management*. Cosimo, Inc.