

Muslim Work Ethic Amid Hustle Culture: An Analysis Values and Spirituality in Campus Da'wah Organization

Fadhlila Najah Annisa¹, Nabilah Nurjannah², Qurrota A'yun³, Rufaidah⁴, Syauqi Liqo Irobbi⁵, Izzatul Mardhiah⁶

¹²³⁴⁵⁶Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK



Correspondence Email:
fadhlila.najah.annisa@mhs.unj.ac.id

Keywords: Work Ethic;
Values; Spirituality,
Hustle Culture, Campus
Da'wah Organization

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana etos kerja Islami (Islamic Work Ethic) mahasiswa Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Universitas Negeri Jakarta dibentuk dan dijalankan sebagai respons terhadap tren hustle culture, terutama terkait internalisasi nilai, penerapan tawazun antara akademik dan organisasi, serta penguatan spiritualitas. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui wawancara mendalam dengan anggota, pengurus, dan alumni LDK, disertai dokumentasi praktik organisasi (misalnya mutaba'ah yaumiyah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja mahasiswa LDK berorientasi pada keridaan Allah Swt dengan memaknai aktivitas organisasi sebagai ibadah, menerapkan prinsip tawazun untuk menjaga keseimbangan peran, serta menginternalisasi nilai amanah-tanggung jawab, disiplin-kejujuran, taqwa-ikhlas, dan ukhuwah. Spiritualitas harian (shalat awal waktu, tilawah, dzikir, mentoring/ODOJ) berperan sebagai penopang psikologis yang menjaga emosi, kejernihan niat, dan batas produktivitas sehingga mereka tetap produktif tanpa terjebak pola kerja berlebihan. Implikasi penelitian menekankan pentingnya kaderisasi dan kepemimpinan berbasis nilai-spiritual, serta desain program organisasi yang menginstitusikan keseimbangan agar produktivitas mahasiswa adaptif terhadap tuntutan zaman namun tetap dalam koridor syariat..

ABSTRACT

This study examines how the Islamic Work Ethic (IWE) among members of the Campus Da'wah Organization (LDK) at Universitas Negeri Jakarta is developed and practiced in response to hustle culture, focusing on value internalization, tawazun (balancing academic and organizational roles), and spirituality. Using a qualitative descriptive approach, data were collected through in-depth interviews with members, leaders, and alumni, complemented by documentation of organizational practices (e.g., mutaba'ah yaumiyah). The findings show that participants frame organizational work as worship oriented toward Allah's pleasure, apply tawazun to maintain role balance, and internalize key values – amanah/responsibility, discipline/honesty, taqwa/sincerity, and ukhuwah. Daily spiritual practices (timely prayers, Qur'anic recitation, remembrance, mentoring/ODOJ) serve as a psychological anchor that regulates emotions, clarifies intentions, and sets boundaries for productivity, enabling them to remain productive without falling into excessive work patterns. The study implies the need for value- and spirituality-based cadre formation and leadership, as well as program designs that institutionalize balance so that student productivity remains adaptive yet ethically grounded.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan perubahan pola hidup modern telah mendorong pergeseran cara pandang masyarakat terhadap nilai-nilai kerja. Jika dulu etos kerja dipahami secara seimbang antara pencapaian dunia dan pemenuhan aspek spiritual, kini banyak generasi muda, terutama di kalangan mahasiswa, yang terpengaruh oleh fenomena *hustle culture*. *Hustle culture* merupakan budaya yang menempatkan standar keberhasilan melalui kerja yang berlebihan dan kini menjadi bentuk gaya hidup modern (Tauhid, 2025). Fenomena “*hustle culture*” menjadi semacam ideologi baru yang memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan generasi muda, di mana kesibukan, produktivitas tinggi, dan pencapaian material dianggap sebagai pilar identitas dan nilai sosial (Athifah & Kurnia, 2023).

Mahasiswa dalam aktivitas akademiknya terdorong untuk terus aktif mengikuti kuliah, organisasi, magang, hingga kerja paruh waktu, sehingga ruang untuk beristirahat semakin sempit. Lingkungan kampus dan media sosial juga memperkuat dorongan untuk tampil sebagai individu yang selalu sibuk dan berprestasi. Ketidakseimbangan beban ini dapat meningkatkan risiko stres, kelelahan emosional, dan menurunnya motivasi akademik (Salmela-Aro & Read, 2017). Selain itu, *burnout* mulai muncul sebagai dampak dari ritme aktivitas yang tidak lagi seimbang bagi sebagian besar mahasiswa (Aprianti et al., 2025) dan meningkatnya tingkat kecemasan pada mahasiswa (Putri et al., 2025). Fenomena tersebut seringkali bertentangan dengan etos kerja Islami yang menekankan niat ibadah, kesungguhan (*itqan*), tanggung jawab, serta keseimbangan atau tawazun (Rahmawaty et al., 2022). Konsep tawazun dalam Islam menggarisbawahi bahwa manusia harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan, spiritualitas, dan kehidupan sosial, serta memberikan ruang untuk istirahat dan refleksi (Sirojuddin, 2025). Pada saat yang sama, etos kerja Islami yang berbasis akhlak mengajak individu untuk bekerja bukan semata demi hasil, tetapi juga tanggung jawab moral dan kedisiplinan (Halizah et al., 2023). Sehingga, benturan antara orientasi kuantitas dan kualitas menjadi tantangan utama bagi mahasiswa muslim dalam membangun etos kerjanya.

Pergulatan nilai semakin tampak ketika mahasiswa harus menyeimbangkan amanah organisasi dan tugas akademik sambil mempertahankan ritme spiritualnya. Aktivitas yang berlandaskan nilai-nilai spiritual cenderung membentuk pola kerja yang lebih terarah, reflektif, dan berkesadaran (Muarifah et al., 2024).

Berbagai penelitian tentang *hustle culture* pada mahasiswa umumnya menyoroti isu kelelahan, stres, serta dampaknya terhadap kesehatan mental. Misalnya, studi “Well-Being Mahasiswa UGM yang Mengikuti Berbagai Organisasi” (2024) menegaskan bahwa aktivitas organisasi yang padat sering memicu tekanan psikologis meskipun tetap memberikan pengalaman positif tertentu. Fokus penelitian semacam ini cenderung menempatkan mahasiswa sebagai kelompok yang ter dorong untuk terus produktif, namun tidak banyak menelaah bagaimana nilai atau keyakinan internal memengaruhi cara mereka merespons tekanan tersebut. Di sisi lain, kajian mengenai etos kerja Islami lebih banyak berfokus pada pekerja profesional atau komunitas santri, bukan mahasiswa aktivis; hal ini tampak dalam artikel “Etos Kerja Islam di Era Modern” (2022) yang menempatkan nilai amanah dan ihsan dalam konteks dunia kerja formal. Sehingga kajian etos kerja Islami pada mahasiswa dengan peran ganda masih sangat terbatas.

Mahasiswa Lembaga Dakwah Kampus (LDK) menjadi kelompok yang memiliki karakteristik tersendiri. Perpaduan antara peran dakwah, tuntutan akademik, dan kehidupan sosial membuat mahasiswa LDK tampil sebagai kelompok yang sangat produktif dan memiliki ritme aktivitas yang padat. Hal inilah yang menjadikan mereka relevan untuk dikaji, karena aktivitas dakwah memerlukan anggota yang tidak hanya aktif, tetapi juga mampu bekerja secara seimbang, berorientasi pada kualitas, dan tetap stabil secara emosional. Selain itu, penelitian ini menawarkan sudut pandang baru mengenai keterkaitan antara nilai pribadi, praktik spiritual, dan pola etos kerja dalam kehidupan dakwah kampus di tengah kuatnya pengaruh budaya *hustle*.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap mahasiswa lembaga dakwah kampus di Universitas Negeri Jakarta sebagai sumber data. Hal ini dilakukan karena melihat

keaktifan mahasiswa LDK yang bergerak dibidang dakwah melalui luring maupun daring. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu *purposive sampling* karena informan dipilih secara sengaja demi menyesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Teknik analisis data menggunakan tiga langkah utama sebagaimana teori Miles dan Huberman (1994), yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Rumusan masalah pada penelitian ini mengandung 3 bagian utama, antara lain; (1) Bagaimana mahasiswa LDK memahami dan menerapkan etos kerja Islami dalam kegiatan kuliah, organisasi, dan pekerjaan sampingan? (2) Nilai-nilai apa yang paling berpengaruh dalam cara mereka bekerja dan mengambil keputusan? (3) Bagaimana spiritualitas membantu mereka menghadapi tekanan budaya hustle agar tetap sesuai dengan ajaran Islam?. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan menganalisis etos kerja mahasiswa LDK di tengah fenomena *hustle culture*, mengidentifikasi nilai-nilai yang membentuk cara mereka bekerja dan mengambil keputusan, serta menjelaskan bagaimana spiritualitas membantu mereka mempertahankan keseimbangan, ketenangan batin, dan konsistensi kinerja meskipun menghadapi tuntutan aktivitas yang padat.

LANDASAN TEORITIS

1. Etos Kerja Muslim / *Islamic Work Ethic* (IWE)

Etos kerja Muslim (sering dibahas dalam literatur sebagai *Islamic Work Ethic*/IWE) merujuk pada cara pandang bahwa kerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi bisa bernilai ibadah ketika dibingkai oleh niat yang benar, dilakukan secara amanah, dan menghasilkan kemaslahatan (Rusmania & Faraby, 2023). Dalam kajian organisasi, IWE dipahami sebagai seperangkat nilai yang mengarahkan sikap kerja seperti kesungguhan, tanggung jawab moral, dan orientasi sosial, bukan hanya mengejar capaian, tetapi juga menjaga “cara” mencapai capaian itu agar sesuai etika (Usman et al., 2015). Salah satu pijakan penting dalam studi IWE adalah kerja Abbas J. Ali yang mengembangkan instrumen pengukuran IWE (Ali, 1988), yang kemudian banyak dipakai dan ditinjau ulang oleh riset-riset setelahnya.

IWE dalam konteks penelitian bisa diposisikan sebagai “lensa normatif” untuk menilai perilaku kerja/aktivitas organisasi: kerja keras dihargai, tetapi tidak dilepaskan dari integritas, disiplin diri, tanggung jawab, dan tujuan bermakna. Pada organisasi dakwah kampus, etos kerja Muslim juga relevan karena aktivitas organisasi umumnya membawa klaim nilai (dakwah, pembinaan, pengabdian), sehingga ukuran “produktif” sering kali tidak berhenti pada output program, tetapi juga kualitas adab, proses, dan dampak sosial.

2. *Hustle Culture* (Budaya Hustle) sebagai konteks tekanan produktivitas

Hustle culture menggambarkan iklim sosial yang menormalisasi kerja berlebih, menilai kesuksesan dari kesibukan, dan mendorong orang untuk terus mengejar target. Kajian konseptual tentang *hustle* menunjukkan bagaimana ideologi kewirausahaan dan narasi tentang kerja keras tanpa henti, dapat membentuk gambaran tentang kerja yang baik dan hidup yang baik, termasuk dalam ruang kerja yang dimediasi teknologi. Sejumlah ulasan literatur juga mengaitkannya dengan istilah *toxic productivity* dan risiko terhadap kesehatan mental, meskipun riset empiris spesifik tentang *hustle culture* masih berkembang dan sering dijembatani dengan konsep-konsep yang lebih mapan seperti *workaholism* (Peric, 2024).

Hustle culture dipahami sebagai norma sosial yang menggeser standar wajar, semakin padat agenda dianggap semakin ideal. Pada mahasiswa/aktivis organisasi, ini bisa muncul sebagai kebanggaan, FOMO kegiatan, atau tekanan performa (event, konten, target rekrutmen), yang kemudian berpotensi memicu kelelahan berkepanjangan bila tidak disertai batas dan pemaknaan yang sehat.

3. *Hustle Culture, Workaholism, dan Burnout* (jembatan konsep psikologi kerja)

Hustle culture sering dipertautkan dengan *workaholism* (kecanduan kerja/kerja kompulsif). Literatur *workaholism* modern menekankan dua dimensi utama: bekerja berlebihan (*working excessively*) dan bekerja secara kompulsif (*working compulsively*), yakni bukan hanya jam kerja yang panjang, tetapi juga dorongan internal yang sulit dikendalikan. Instrumen seperti DUWAS (*Dutch Work Addiction Scale*) dikembangkan berbasis dua dimensi ini (Salanova et al., 2014; Schaufeli et al., 2009).

Workaholism dalam organisasi kampus bisa tampak sebagai sulit berhenti memikirkan agenda organisasi, merasa bersalah saat istirahat, atau kebutuhan selalu aktif meski tubuh dan mental sudah menurun. Sementara itu, *burnout* memberikan konsep tentang konsekuensi stres kronis yang tidak terkelola. *Burnout* juga dipahami sebagai sindrom akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola, dengan tiga dimensi, yaitu kelelahan/kehabisan energi, jarak mental/sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan efikasi professional (Edu-Valsania et al., 2022). Meskipun mahasiswa bukan karyawan secara formal, kerangka *burnout* sering dipakai secara analitis untuk membaca gejala kelelahan peran (*role overload*) dalam aktivitas yang menyerupai kerja (organisasi, kepanitiaan, tanggung jawab rutin), terutama jika kultur yang dominan mengglorifikasi *overwork*.

4. Values (Nilai): nilai personal, nilai organisasi, dan budaya organisasi

Nilai dalam organisasi dapat dipahami sebagai prinsip yang dianggap penting dan dijadikan acuan perilaku bersama. Kerangka budaya organisasi Schein menjelaskan bahwa budaya bekerja pada tiga level, yaitu artefak/perilaku yang tampak, nilai yang dinyatakan (*espoused values*), dan asumsi dasar yang lebih dalam. Dalam organisasi dakwah kampus, hal ini bisa terlihat dari pola kegiatan seperti *halaqah*, kajian, mentoring, dan program sosial, nilai yang dinyatakan dapat berupa visi dakwah, adab, ukhuwah, dan profesionalisme. Asumsi dasarnya bisa berupa keyakinan tentang aktivis ideal, cara dakwah yang benar, atau standar kontribusi anggota. Pada penelitian ini, aspek nilai menjadi penting karena *hustle culture* cenderung mendorong standar produktivitas berbasis intensitas dan output, sementara nilai organisasi dakwah menambahkan dimensi niat, adab, maslahat, dan keseimbangan. Sehingga, nilai dapat dibaca sebagai mekanisme yang membentuk definisi internal tentang produktif, prioritas hidup, dan cara kerja yang dianggap sah.

Spiritualitas dalam organisasi, menurut literatur *workplace spirituality*, lebih sering dipahami sebagai pengalaman batin yang dipelihara oleh kerja yang bermakna dan rasa kebersamaan, bukan semata praktik ritual dengan dimensi seperti *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values* (Edu-Valsania et al., 2022). Secara psikologis, *Self-Determination Theory* (SDT) membantu menjelaskan

mengapa spiritualitas bisa menjadi sumber motivasi yang lebih sehat: pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan cenderung meningkatkan motivasi dan kesejahteraan. Untuk membaca peran pengurus organisasi, *Spiritual Leadership Theory* menautkan visi, *hope/faith*, dan *altruistic love* dengan terbentuknya meaning/calling dan membership. Hal ini menjadi relevan karena budaya kerja di LDK sering dipengaruhi narasi kepemimpinan, apakah mendorong keseimbangan dan kualitas ibadah, atau justru menguatkan standar aktivitas demi target. Jika organisasi mampu menumbuhkan makna, komunitas, dan kepemimpinan yang menyehatkan, aktivitas padat tidak otomatis menjadi "*hustle toxic*," melainkan dapat berubah menjadi komitmen yang lebih terarah dan terlindungi dari pola kompulsif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Etos Kerja Islami Mahasiswa LDK di UNJ

Sebagai respon terhadap tantangan zaman dan tren *hustle culture* yang kerap mengabaikan aspek keseimbangan batin, Lembaga Dakwah Kampus (LDK) di Universitas Negeri Jakarta menginternalisasi nilai-nilai IWE tersebut di tengah dinamika organisasi kemahasiswaan. Melalui penggalian wawancara, dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan etos kerja yang baik didasari oleh visi dari LDK itu sendiri yang mengharapkan keridhaan Allah Swt melalui kegiatan-kegiatan positif yang mereka lakukan, baik yang dilakukan secara rutin seperti *one day one juz*, mentoring, dakwah melalui sosial media dan sebagainya sampai kepada agenda tahunan yang diselenggarakan seperti Kampung Ramadhan. Mereka memaknai bahwa pekerjaan yang dilakukan bisa menjadi bagian dari ibadah selama bermanfaat bagi lingkungan dan tidak melanggar syariat. Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan LY yang menjadikan Q.S. Muhammad ayat 7 sebagai landasan dalam bekerja, yakni: "Wahai orang-orang yang beriman! Jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu." (Departemen Agama, 2019)

Landasan tersebut menjadi sumber keteguhan mereka ketika menjalankan segala kegiatan di LDK dengan penuh semangat. Namun dalam kehidupan sebagai mahasiswa, ada tanggungjawab lain yang mereka emban, yakni akademik. Agar

terjadinya keseimbangan dan kesinambungan antara tugas-tugas baik di organisasi maupun akademik, mereka berjalan dengan konsep *Tawazun* (keseimbangan). Dalam IWE konsep *tawazun* memberikan porsi yang bijak sehingga terciptanya *work life balance*. Hal ini didukung oleh ritual ibadah harian untuk menjaga etos kerja yang baik seperti yang disampaikan oleh Informan LB. Untuk mencapai konsep *tawazun* informan O mengganti konsep ‘kerja keras’ menjadi ‘amanah’ sehingga dalam pelaksanaannya diikuti dengan hati yang totalitas yaitu menjalankan amanah secara optimal atas apa yang Allah Swt berikan serta memberikan ruang bagi setiap amanah yang dimiliki.

Dalam membudayakan etos kerja islami di organisasi kerohanian tersebut, informan D sebagai alumni LDK mengungkapkan motto kerja dengan prinsip prioritas dan ketergantungan kepada Ilahi akan mencapai konsistensi etos kerja yang baik. Dalam pandangan yang berbeda, F (alumni) menyoroti bahwa etos kerja LDK bukanlah proses instan, melainkan hasil kaderisasi yang matang.

Niat menjadi pilar utama dalam memperoleh hal yang telah disebutkan sehingga orientasi mereka dalam bekerja di LDK jelas transendental, mereka mencari keridhaan Allah Swt yang sejalan dengan IWE bahwa bekerja adalah cara untuk memenuhi tugas keimanan. Strategi praktis mereka membuat *planning* dan segera menuntaskan tugas, hal itu merupakan implementasi dari manajemen waktu Islami untuk mencapai Tawazun antara ‘*amal dunia* (akademik/organisasi) dan ‘*amal akhirat* (ibadah/dakwah).

Nilai-Nilai Yang Diterapkan Mahasiswa LDK di UNJ

Dalam lembaga dakwah kampus di UNJ, mahasiswa menjalankan setiap kegiatan dengan menerapkan nilai-nilai islam yang ditemukan pada hasil wawancara. Nilai Amanah yang dimaknai mahasiswa dengan baik, mendorong rasa tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban. Bahkan bila terdapat berbagai kegiatan yang dilaksanakan dalam satu waktu secara bersamaan, maka informan melihat akan urgensi dari setiap kegiatan. Hal ini menunjukkan bentuk profesionalitas mahasiswa LDK dalam bekerja. Kemudian nilai disiplin-kejujuran. Mahasiswa LDK tertib mengikuti aturan dan kebijakan dalam organisasi dengan baik. Hal ini didukung oleh

sikap dan ketegasan seorang pemimpin di dalamnya. Mahasiswa LDK dapat meningkatkan kesadaran nilai tersebut seperti datang tepat waktu, diberikan iqob (hukuman) bagi yang terlambat hadir, dan bersifat jujur akan alasan perizinannya, sehingga program kerja berjalan sebagaimana mestinya.

Selain nilai disiplin-kejujuran, terdapat nilai taqwa dan ikhlas yang ditekankan oleh mahasiswa. Informan O dari anggota bahkan menjelaskan bahwa rasa yakin pada Allah menjadi motivasi bagi dirinya untuk berada di jalan dakwah ini. Maka dari itu, keimanan yang tinggi akan membentuk taqwa pada Allah dan menumbuhkan keikhlasan dalam diri. Selanjutnya terdapat nilai ukhuwah (persaudaraan). Hal ini perlu didukung oleh komunikasi yang baik. Salah satu informan LB dari anggota menjelaskan bahwa amal jama'i membentuk struktur yang teratur. Jika organisasi dijalankan sendiri akan sulit mencapai tujuan bersama. Namun jika dikerjakan sebagai amal jama'i maka akan terasa lebih ringan dan tujuan semakin mudah tercapai.

Di samping itu, hal ini membantu mahasiswa dalam belajar membentuk cara kerja dan pengambilan keputusan. Salah satu informan AD dari pengurus mengatakan bahwa ia menjadi lebih detail dan memahami bagaimana mengambil keputusan terhadap adab perizinan syar'i. Sehingga berdampak dalam dunia PKM (Praktik Keterampilan Mengajar) nya. Sedangkan dalam kasus lain dari informan AI, ia belajar mengambil keputusan disegala kondisi melalui komunikasi. Karena dengan komunikasi, maka semua akan terurus dan ditemukan solusinya.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai amanah dan tanggungjawab sejalan dengan penelitian (Hermawan, 2020) yang menegaskan bahwa orang beriman akan melaksanakan amanahnya dengan sebaik-baiknya. Disamping itu, amanah merupakan sikap profesional manusia yang diberikan oleh Allah atas segala profesi. Maka, menjaga etos kerja islami menjadi tantangan yang biasa dihadapi bagi LDK. Selain itu disiplin-kejujuran juga perlu diusahakan, karena tujuan dalam berorganisasi akan tercapai dengan adanya sikap disiplin yang tinggi (Asnora, 2020) dan kejujuran menjadi alat untuk menjaga keutuhan dalam berorganisasi (Fadhilah, 2025). Selain itu, perlu ada nilai taqwa dan ikhlas dalam berorganisasi sebagaimana yang disampaikan pada hasil penelitian. Taqwa dan ikhlas memberikan motivasi kerja

dan sebagai bentuk ibadah kepada Allah (Azimi, 2024). Kemudian, ukhuwah juga akan semakin terjalin dengan adanya komunikasi. Karena komunikasi yang efektif menjadi kunci ukhuwah yang kuat (Hidayat, 2025). Demikian ini sangat berpengaruh terhadap kemandirian dalam pengambilan keputusan. Sebagaimana (Kahfi & Mahmud, 2024) yang menyatakan bahwa nilai amanah yang diterapkan mampu meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan.

Temuan ini selaras pula dengan teori *Schwartz Basic Human Values* atau SBHV (1992). Setelah dianalisis, terdapat 7 dari 10 nilai dasar yang berkesinambungan, yakni nilai kemandirian (*self-direction*), pencapaian (*achievement*), keamanan (*security*), patuh pada aturan (*conformity*), nilai agama (*tradition*), kebajikan (*benevolence*), dan kepedulian pada masyarakat (*universalism*). Dengan demikian, nilai amanah-tanggung jawab, disiplin-kejujuran, taqwa dan ikhlas serta ukhuwah pada mahasiswa LDK UNJ menjadi bentuk kerja yang alami dan berpengaruh dalam pengambilan keputusan melalui penerapan nilai-nilai islam yang diinternalisasikan dalam setiap agenda dan aktivitas dakwah. Sehingga hal ini menjadi bentuk kontra terhadap budaya *hustle* yaitu produktivitas ekstrem yang dirasakan oleh mayoritas manusia.

Tabel 1. Hasil Temuan Nilai-Nilai

No	Temuan	Deskripsi	Kutipaan Wawancara
1	Amanah-Tanggung Jawab	Memaksimalkan peran yang diambil	“bertanggung jawab saat sudah memilih terkait amanah dan program kerja.”
2	Disiplin-Kejujuran	Disiplin dan kejujuran berkesinambungan	“Datang syuro (rapat) dan agenda dengan <i>ontime</i> .” “Izin Syar’i itu benar-benar syar’i.”
3	Taqwa-Ikhlas	Taqwa dan Ikhlas sebagai pondasi	“agar usaha mendapat ketenang kita memerlukan nilai taqwa.” “jika niat Ikhlas, maka akan tetap mau berjuang.”
4	Ukhuwah (Persaudaraan)	Pengaruh nilai ukhuwah	“organisasi tanpa ukhuwah tak akan berhasil.”

Sumber: Hasil wawancara Peneliti

Berdasarkan pada tabel, no. 1 menunjukkan informan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi bila sudah mendapatkan Amanah. No. 2, memberikan contoh penerapan bentuk disiplin dan kejujuran dalam izin syar'i pada kegiatan kerja. No. 3, diketahui bahwa nilai taqwa dan Ikhlas menjadi pondasi dalam bekerja bagi mahasiswa LDK. Dan no. 4 memiliki arti bahwa ukhuwah memiliki urgensi besar bagi keberjalanan sebuah organisasi.

Spiritualitas Mahasiswa LDK di UNJ

Spiritualitas menjadi hal penting yang perlu diperhatikan bagi mahasiswa LDK. kegiatan religius seperti shalat tepat waktu, dzikir, tilawah, al-matsurat, dan kegiatan mentoring berperan bagi mahasiswa LDK sebagai pengatur spiritual yang menjaga emosi, kejelasan niat, dan tujuan hidup. Dalam situasi nyata, informan berinisial D merasakan ketenangan batin ketika rutinitas harian telah terjalankan, terutama *One Day One Juz* (ODOJ). Kemudian, informan AI menekankan pentingnya shalat awal waktu sebagai pemulihan pikiran sejenak. Informan O menunjukkan bahwa ia tetap melaksanakan tilawah walaupun hanya satu ayat ketika *futur* (lemah iman). Adapun alumni LDK (F) menganggap kecerdasan spiritual adalah suatu kebutuhan mendesak. Lalu, informan D menegaskan bahwa spiritualitas yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, berarti konsistensi dalam beribadah mampu mengatur pola pikir, niat, dan kualitas kerja. Hal ini didukung oleh informan AD "*Yang paling terasa ketika kampung Ramadhan, karena intensitasnya cukup sering meningkatkan kualitas bekerja karena melakukan kegiatan positif terutama yang bareng bareng (jamaah).*" Hal ini dilihat dari salah satu budaya mahasiswa di LDK dalam menjaga spiritualitasnya melalui kegiatan pada gambar 1.



Gambar 1. Mutabaah Yaumiyah (Harian)

Gambar 1 merupakan hasil dokumentasi terhadap salah satu program kerja LDK yaitu *polling mutabaah* harian di grup *WhatsApp*. *Polling* tersebut berisi laporan aktivitas ibadah harian, seperti shalat awal waktu (SAW), shalat dhuha, Tilawah, serta almatsurat pagi dan petang sebagai bentuk evaluasi diri. Keteraturan ini memperlihatkan peran spiritualitas sebagai penopang yang menjaga kestabilan emosi dan kejernihan pikiran. Hal ini sejalan dengan konsep *Religious Spiritual Commitment* (RSC), yang merupakan keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku seseorang terhadap ajaran agama, sehingga spiritualitas memengaruhi cara orang mengelola stres dan mengambil keputusan (Fridayanti, 2015) melalui coping spiritual, ia menggunakan ritual agama untuk menenangkan diri saat menghadapi tekanan. Sedangkan pengelolaan emosi disebut sebagai *spiritual well-being*, yaitu perasaan terarah, bermakna, dan terlindungi karena adanya ikatan religius yang kuat (Irma Damayanti et al., 2023). Karena melalui praktik ibadah akan menciptakan rasa keterhubungan dengan transendental (Fridayanti, 2015).

Maka dari itu, spiritualitas telah terbukti menjadi pijakan psikologis yang mendukung mahasiswa di LDK dalam menghadapi tekanan dari budaya *hustle* saat ini. Mereka tidak menolak untuk produktif, namun menjadikan spiritual sebagai pondasi utama yang membantu mahasiswa agar terhindar dari kerja yang berlebihan dan mengganggu ibadah. Ini menunjukkan komitmen religius memberikan makna, arah, dan batasan pada produktivitas mereka dalam koridor syariat.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja muslim yang dibangun dalam lembaga dakwah kampus di Universitas Negeri Jakarta bersifat kontra akan adanya *hustle culture*. Mahasiswa menjadikan setiap program kerja yang dilakukan sebagai bentuk ibadah. Selain itu, mahasiswa menggunakan konsep tawazun berupa keseimbangan dalam membagi waktu disetiap urusan sehingga tercipta *work life balance* yang didasari oleh niat yang lurus dan melibatkan Allah dalam setiap kegiatannya. Disamping itu, terdapat nilai-nilai islam yang diterapkan dalam etos kerja mahasiswa yakni, amanah-tanggung jawab, disiplin-kejujuran, taqwa dan ikhlas, serta ukhuwah. Nilai-nilai ini berpengaruh dalam membentuk budaya kerja yang sehat dan menjaga keutuhan organisasi serta membantu dalam pengambilan keputusan. Adapun spiritualitas menjadi alat yang digunakan untuk menenangkan stres dan menstabilkan emosi melalui praktik ibadah seperti sholat dhuha, dzikir, tilawah, berdoa, tahajud dan lain sebagainya guna menciptakan kejernihan dan ketenangan hati. Hal ini didasari oleh rasa yakin dalam diri mahasiswa bahwa spiritual yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Departemen Agama. (2019). Al Qurán dan Terjemahannya. In Bandung: Jumanatul, Ali-Art.
- Edu-Valsania, S., Laguia, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Peric, N. (2024). Hustle culture and mental health. In *Psychē*.
- Rusmania, S. T., & Faraby, M. E. (2023). Implementasi Etos Kerja Islam Pedagang Muslim Pada Destinasi Wisata Pantai Jumiang. *Jurnal Iqtisaduna*, 9(2), 346–359. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v9i2.41908>
- Salanova, M., Llorens, S., & del Libano, M. (2014). Workaholism. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 7208–7211. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_3264

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>

Usman, M., Shahzad, K., & Khan, K. (2015). Islamic Work Ethics (IWE) : A Review of Literature and Directions for Future Research. *Journal of Islamic Business and Management*, 5(2), 135–162. <https://doi.org/10.12816/0026421>

Aprianti, K., Purnama, I., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bima Jl Wolter Monginsidi Kompleks Tobolobali Kota Bima Indonesia, S. (2025). *Menelisik Dampak Fenomena Toxic Produktivity Era Society 5.0 pada Academic performance di Kalangan Pelajar Perempuan*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v10i1>

Asnora, F. H. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AKADEMI MANDIRI MEDAN*. 72–79.

Athifah Chairunnisah, & Lilawati Kurnia. (2023). Hustle Culture in Social Media: Exploring the Imagined Success in the Modern Era. *Athena: Journal of Social, Culture and Society*, 1(4), 180–191. <https://doi.org/10.58905/athena.v1i4.151>

Azimi, Z. (2024). MOTIVASI DALAM ISLAM. *Jurnal Tahqiqa*, 18(1).

Fadhilah, R. (2025). Kejujuran Sebagai Dasar Komunikasi Yang Efektif. In *Insight Journal: Jurnal Komunikasi, Psikologi dan Konseling* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.ynam.or.id/index.php/insight>

Fridayanti. (2015). Religiusitas_Spiritualitas_Dalam_Kajian. *Psypathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*.

Halizah, N., Tri Wisudaningsih, E., Aqidah, atul, Ekonomi dan Bisnis Islam, F., & Zainul Hasan Genggong, U. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 387–394. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>

Hermawan, I. , A. N. , & S. A. (2020). Konsep Amanah dalam Perspektif Pendidikan Islam. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 12(2). <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.389>

Irma Damayanti, N., Isya Qoblia, P., & Supriyono, A. (2023). Kontribusi Spiritualitas Kesehatan Mental Pada Remaja. *Jurnal Komunikasi*, 1(5), 269–276.

Kahfi, A. L., & Mahmud, H. (2024). PENERAPAN ETIKA AMANAH DALAM MANAJEMEN KEPEMIMPINAN MODERN PERSPEKTIF Q.S AL-AHZAB : 72

BERDASARKAN TAFSIR AL-MISBAH. *Al-Munir: Jurnal Studi Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 6(2), 293-314.

Mas Ulil Hidayat. (2024). *STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MEWUJUDKAN UKHUWAH INSANIYAH DI PT MINARET PRIMA SOLUSA BEKASI*. FAKULTAS USHULUDIN, ADAB DAN DAKWAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN.

Muarifah, A., Naini, R., Prasetyawan, H., Fitriah, E., Atikasari, T. R., & Zakiyah, T. A. (2024). The Role of Daily Spiritual Experiences on Moslem Students' Friendship Mediated by Religious Coping in Wellness Paradigm. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.25217/0020247431500>

Putri, T. H. N. , S. S. , & R. A. (2025). HUBUNGAN ANTARA BURNOUT AKADEMIK DENGAN TINGKAT KECEMASAN PADA MAHASISWA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG ANGKATAN 2020. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 12(10), 2157-2163.

Rahmawaty, A., Ahamed, F., & Rokhman, W. (2022). Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v10i1.14935>

Salmela-Aro, K., & Read, S. (2017). Study engagement and burnout profiles among Finnish higher education students. *Burnout Research*, 7, 21-28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.11.001>

Sirojuddin, A. S. (2025). Integrating Tawazun and Wasatiyyah. *JURNAL PENELITIAN KEISLAMAN*, 21(1), 81-93. <https://doi.org/10.20414/jpk.v21i1.13299>

Tauhid, M. , R. M. B. , F. H. D. , A. D. D. , & S. K. (2025). Fenomena Hustle Culture di Era Kontemporer dan Pandangan Al-Qur'an Tentang Etos Kerja: Analisis Penafsiran M. Quraish Shihab. *KACA (Karunia Cahaya Allah): Jurnal Dialogis Ilmu Ushuluddin*, 15(2), 429-442.