



Pengaruh Nilai-Nilai Islami dan *Self-Learning Ability* terhadap Kesiapan Generasi Z Memasuki Dunia Kerja di Desa Cipenjo

Ani Nuraeni^{1*}, Mutdi Ismuni², Supriatal³

¹⁻³ Manajemen Bisnis Syariah, STEBIS Bina Mandiri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: aninuraeni121401@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Islamic Values and Self-learning ability on the Readiness of Generation Z to Enter the World of Work in Cipenjo Village. This study uses a quantitative method with probability sampling technique through the simple random sampling method. Data processing and statistical analysis were carried out using SPSS software version 25. The results of the study showed that Islamic values and Self-learning ability simultaneously had a positive and significant effect on the readiness of Generation Z to Enter the World of Work in Cipenjo Village with an Adjusted R Square value of 0.577 or 57.7%, while 42.3% the rest are influenced by other variables outside of the study. Partially, Islamic values have a positive and significant effect on Generation Z's readiness to enter the world of work. Similarly, Self-learning ability has a positive and significant effect on Generation Z's Readiness to Enter the World of Work. The findings of this study show that the application of good Islamic values and high independent learning skills can increase the readiness of Generation Z in facing the world of work. This research is expected to contribute to the development of human resources, especially in increasing the work readiness of Generation Z in Cipenjo Village.*

Keywords: *Generation Z; Human Resources; Islamic Values; Self-Learning Ability; Work Readiness.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Nilai-nilai Islami dan *Self-learning ability* terhadap Kesiapan Generasi Z Memasuki Dunia Kerja di Desa Cipenjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik probability sampling melalui metode simple random sampling. Pengolahan data dan analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai-nilai Islami dan *Self-learning ability* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Generasi Z Memasuki Dunia Kerja di Desa Cipenjo dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,577 atau 57,7%, sedangkan 42,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Secara parsial, Nilai-nilai Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Generasi Z Memasuki Dunia Kerja. Demikian pula, *Self-learning ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Generasi Z Memasuki Dunia Kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami yang baik serta kemampuan belajar mandiri yang tinggi dapat meningkatkan kesiapan Generasi Z dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z di Desa Cipenjo.

Kata kunci: Generasi Z; Kemampuan Belajar Mandiri; Kesiapan Kerja; Nilai-Nilai Islami; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia kerja mengalami perubahan signifikan akibat kemajuan teknologi. Laporan World Economic Forum (2025) menunjukkan bahwa sekitar 22% pekerjaan di dunia diperkirakan akan mengalami perubahan hingga tahun 2030, dengan munculnya sekitar 170 juta pekerjaan baru dan hilangnya sekitar 92 juta pekerjaan akibat otomatisasi. Perubahan ini menunjukkan bahwa dunia kerja tidak hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan mental, moral, serta kemampuan adaptasi individu. Di Indonesia, berkembangnya sektor ekonomi berbasis syariah turut memengaruhi karakter dan etika kerja tenaga kerja, khususnya generasi muda. Perkembangan industri halal dan ekonomi syariah di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan laporan State of the Global Islamic Economy (SGIE) Report 2024/2025,

Indonesia berhasil mempertahankan posisi ketiga dunia dalam pengembangan ekonomi Islam global.

Table 1. Posisi Indonesia dalam State of the Global Islamic Economy (SGIE)

Bidang/Sektor	Peringkat Indonesia
Ekonomi Islam Global	3
Modest Fashion	1
Pariwisata Ramah Muslim	2
Kosmetik dan Farmasi Halal	2

Sumber: DinarStandard, 2024

Selain itu, Indonesia juga menempati peringkat pertama pada sektor modest fashion serta peringkat kedua pada sektor pariwisata ramah muslim dan industri kosmetik halal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peluang kerja pada sektor ekonomi syariah dan industri halal semakin berkembang, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi kerja, tetapi juga memahami nilai-nilai Islami serta mampu beradaptasi dengan perkembangan dunia kerja modern (DinarStandard, 2024).

Hal ini menunjukkan bahwa peluang karier di industri syariah semakin terbuka luas, terutama bagi Generasi Z yang akan segera mendominasi angkatan kerja nasional. Namun, kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja yang menuntut integritas, etika, dan kemampuan adaptasi masih menjadi pertanyaan besar yang perlu diteliti lebih mendalam. Generasi Z yang lahir antara tahun 1997–2012 kini merupakan kelompok penduduk terbesar di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) 2024, jumlah Generasi Z mencapai sekitar 27,94% dari total populasi Indonesia atau sekitar 75 juta jiwa. Meskipun jumlahnya dominan, Generasi Z masih menghadapi tantangan dalam kesiapan memasuki dunia kerja. Laporan BPS juga menyebutkan bahwa tingkat pengangguran muda (usia 15–24 tahun) di Indonesia mencapai 16,16%, angka tertinggi dibanding kelompok usia lainnya (BPS, 2025). Menurut penelitian Fuada et al., (2025) menemukan bahwa kelompok usia ini masih menghadapi berbagai kendala dalam kesiapan kerja, seperti kurangnya keterampilan yang relevan, ketidakpastian arah karier, dan belum optimalnya bimbingan yang mereka terima. Temuan ini menunjukkan adanya masalah kesiapan kerja yang perlu dikaji melalui faktor-faktor internal individu, sehingga diperlukan aspek pendukung yang mampu meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki generasi muda dengan kebutuhan dunia industri, termasuk dunia kerja yang menuntut SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memahami nilai-nilai keislaman dalam etika kerja. Fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z, salah satunya dari sisi nilai-nilai Islami

dan *self-learning ability* .

Nilai-nilai Islami menjadi aspek penting dalam pembentukan karakter dan etika kerja yang baik bagi seorang individu. Nilai seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan kerja keras tidak hanya menjadi tuntunan moral, tetapi juga memengaruhi kualitas seseorang dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa nilai-nilai Islami memiliki pengaruh positif terhadap performa dan perilaku kerja individu. Hal ini sejalan dengan temuan Suherman (2018) yang menyebutkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Sabilah *et al.* (2021) menjelaskan bahwa pembentukan karakter, termasuk kecerdasan emosional, berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Dengan demikian, nilai-nilai Islami dapat menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja seseorang. Semakin kuat nilai-nilai Islami yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula tanggung jawab dan integritasnya dalam bekerja. Oleh sebab itu, penting untuk mengetahui sejauh mana nilai-nilai Islami berpengaruh terhadap kesiapan Generasi Z dalam memasuki dunia kerja.

Selain aspek nilai, *self-learning ability* atau kemampuan belajar mandiri juga menjadi faktor yang sangat penting dalam menyiapkan diri menghadapi dunia kerja modern. Generasi Z dikenal sebagai generasi digital yang akrab dengan teknologi dan informasi, tetapi tidak semuanya mampu memanfaatkan potensi tersebut untuk pembelajaran yang produktif. Kemampuan belajar mandiri mencakup inisiatif, tanggung jawab, dan kemampuan seseorang dalam mengatur proses belajarnya sendiri tanpa harus bergantung pada instruksi eksternal.

Menurut Gunawan *et al.* (2020), menyiapkan individu agar siap memasuki dunia kerja tidak hanya membutuhkan penguatan kemampuan akademik, tetapi juga keterampilan lain yang selaras dengan tuntutan perubahan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh keterampilan adaptif dan kemampuan belajar mandiri (*self-learning ability*) yang dapat membantu individu beradaptasi dengan perubahan dunia kerja yang dinamis. Sejalan dengan penelitian Gunawan *et al.* (2020) yang menemukan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor, penelitian ini mencoba memperluas perspektif tersebut dengan menambahkan aspek nilai-nilai Islami dan kemampuan belajar mandiri sebagai determinan baru dalam konteks Generasi Z di era industri syariah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kesiapan kerja diketahui dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti literasi digital, motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan keterampilan teknis (Gunawan *et al.*, 2020). Namun, penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji peran nilai-

nilai Islami dan *self-learning ability* dalam membentuk kesiapan kerja, khususnya pada Generasi Z. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh keduanya secara simultan terhadap kesiapan kerja. Di sisi lain, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada konteks mahasiswa dan wilayah perkotaan. Dengan demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian dalam mengkaji kesiapan kerja Generasi Z dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* secara bersamaan, khususnya pada konteks masyarakat pedesaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan karena mengintegrasikan nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* dalam satu model penelitian untuk mengkaji kesiapan Generasi Z, khususnya dalam konteks masyarakat pedesaan yang masih jarang diteliti.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan memfokuskan pada nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* untuk melihat kontribusinya terhadap kesiapan Generasi Z sebagai kelompok usia produktif yang memiliki peran penting dalam dinamika dunia kerja. Tanpa adanya kajian yang komprehensif mengenai kedua faktor tersebut, upaya peningkatan kesiapan kerja Generasi Z berpotensi tidak tepat sasaran serta kurang memperhatikan aspek nilai dan kemandirian belajar yang dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Dalam konteks ini, nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* dipandang sebagai dua faktor penting yang perlu dikaji secara lebih mendalam karena berpotensi memengaruhi kesiapan Generasi Z dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan data administrasi Desa Cipenjo tahun 2025, jumlah penduduk Generasi Z usia 20–29 tahun mencapai 4.730 orang. Kelompok usia tersebut berada pada fase pendidikan akhir, persiapan kerja, dan memasuki dunia kerja. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan responden pada rentang usia 18–28 tahun karena dianggap berada pada fase persiapan dan transisi menuju dunia kerja. Data jumlah penduduk Generasi Z di Desa Cipenjo berdasarkan status aktivitas dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 2. Data Jumlah Penduduk Generasi Z Desa Cipenjo Tahun 2025

Kategori	Laki-Laki	Perempuan	Total
Tidak bekerja	3.371	2.994	6.365
Pelajar/Mahasiswa	1.989	1.639	3.628

Sumber: Profil Desa Cipenjo, 2025

Berdasarkan data tersebut, jumlah penduduk yang tidak bekerja di Desa Cipenjo masih tergolong cukup tinggi. Selain itu, terdapat penduduk yang masih berstatus sebagai pelajar atau mahasiswa dan sedang berada pada fase persiapan memasuki dunia kerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya kesiapan kerja generasi muda, khususnya Generasi Z, agar mampu

menghadapi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Berdasarkan pengamatan awal peneliti di Desa Cipenjo, terdapat indikasi bahwa sebagian Generasi Z masih menghadapi permasalahan dalam kesiapan memasuki dunia kerja, seperti belum memiliki perencanaan karier yang jelas, kurangnya inisiatif dalam mengembangkan keterampilan secara mandiri, serta belum optimal dalam menerapkan nilai-nilai Islami sebagai landasan etika dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja Generasi Z di Desa Cipenjo masih belum optimal, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan tersebut.

Nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* merupakan dua variabel yang berpotensi memiliki hubungan yang kuat dengan kesiapan kerja Generasi Z, khususnya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Kesiapan kerja sendiri mencakup kesiapan mental, emosional, sosial, dan kompetensi teknis yang dibutuhkan untuk masuk ke dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan profesional, tetapi juga mencakup sikap, etika, dan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Penelitian ini mengintegrasikan nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* sebagai variabel yang memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z dalam konteks masyarakat desa. Penelitian ini tidak hanya menekankan aspek kompetensi dan pembelajaran mandiri, tetapi juga mengaitkannya dengan nilai-nilai Islami sebagai landasan etika kerja, sehingga memberikan perspektif baru dalam kajian kesiapan kerja Generasi Z. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z di Desa Cipenjo, maka peneliti mengambil judul: “Pengaruh Nilai-Nilai Islami dan *Self-learning ability* terhadap Kesiapan Generasi Z Memasuki Dunia Kerja di Desa Cipenjo”.

2. KAJIAN TEORITIS

Grand Theory

Penelitian ini menggunakan *grand theory Human Capital Theory* yang dikembangkan oleh Schultz (1961) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Becker (1964). Premis dasar teori ini menyatakan bahwa investasi pada pengembangan diri individu, baik melalui pendidikan, pembentukan nilai, maupun peningkatan kemampuan belajar, dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas serta kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja (Wilopo et al., 2025). Dalam penelitian ini, nilai-nilai Islami (X1) diposisikan sebagai nilai yang membentuk karakter dan etika kerja individu. Sementara itu, *self-learning ability* (X2) diposisikan sebagai kemampuan individu

dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan secara mandiri. Kedua variabel tersebut dipandang sebagai bagian dari pengembangan modal manusia yang dapat memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z (Y) dalam memasuki dunia kerja.

Nilai-Nilai Islami

Nilai-nilai Islami merupakan prinsip moral dan etika yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah serta menjadi pedoman dalam kehidupan pribadi, sosial, dan profesional. Menurut Al-Attas nilai dalam Islam bersumber dari wahyu dan membentuk worldview yang menyatukan dimensi spiritual dan rasional (Huringiin, 2022). Qardhawi menjelaskan bahwa nilai-nilai Islmi mengatur hubungan manusia dengan Allah, sesama manusia, dan lingkungan, sehingga berperan dalam membentuk karakter, tanggung jawab, dan etika kerja (Addailami *et al.*, 2024). Nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras menjadi dasar pembentukan sikap kerja, sedangkan Beekun menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai Islami memengaruhi sikap, motivasi, dan kesiapan kerja individu (Ahmad & Owoyemi, 2012).

Dalam dunia kerja, nilai-nilai Islami diwujudkan melalui Islamic Work Ethics yang menekankan kejujuran, profesionalisme, amanah, dan tanggung jawab. Islam memandang kerja sebagai amanah sekaligus ibadah sehingga kualitas kerja tidak hanya diukur dari hasil, tetapi juga dari niat dan proses pelaksanaannya. Chapra (dalam Islahi, 2014) menjelaskan bahwa pandangan ini mendorong individu bekerja dengan integritas, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT pada QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Yang artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” Ayat ini menunjukkan bahwa Islam meletakkan standar tinggi bagi seorang muslim dalam bekerja, yaitu keharusan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Nilai-nilai ini selaras dengan tuntutan industri syariah yang mengedepankan integritas dan etika kerja yang berlandaskan syariah.”

Dalam perspektif SDM, nilai-nilai Islami membentuk disiplin, integritas, komitmen, dan perilaku organisasi (Khan *et al.*, 2010). Nilai tersebut juga relevan bagi Generasi Z yang menghadapi tantangan moral di era digital. Internalisasi nilai-nilai Islami membantu membangun karakter kerja yang beretika, bertanggung jawab, dan siap menghadapi dunia kerja

(Seemiller & Grace, 2016; Twenge, 2017). Penelitian Kadiyono & Firmansyah (2025) serta Ali & Al-Kazemi (2021) menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islami berkontribusi terhadap pembentukan karakter dan kesiapan kerja yang profesional serta berintegritas.

Self-learning ability

Self-learning ability merupakan kemampuan individu untuk mengelola proses belajar secara mandiri melalui inisiatif, penetapan tujuan, pemilihan strategi, pengelolaan waktu, serta evaluasi terhadap hasil belajar tanpa bergantung sepenuhnya pada pembelajaran formal. Kemampuan ini mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu dalam mengembangkan pengetahuan serta kompetensi secara berkelanjutan. Piaget menjelaskan bahwa pengetahuan dibangun secara aktif melalui proses adaptasi terhadap pengalaman (Lourenço, 2012), sedangkan Garrison (1997) mendefinisikan *self-directed learning* sebagai proses ketika individu secara mandiri mendiagnosis kebutuhan belajar, menetapkan tujuan, menentukan strategi, dan mengevaluasi hasil belajarnya. Oleh karena itu, *self-learning ability* ditandai oleh adanya inisiatif belajar, kemandirian, kemampuan menetapkan tujuan, mengelola waktu, serta melakukan evaluasi dan refleksi diri Garrison (1997). Kemampuan ini menjadi semakin penting dalam menghadapi perubahan dunia pendidikan dan dunia kerja karena individu yang mampu belajar secara mandiri lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan pengetahuan dan tuntutan keterampilan baru (Cazan, 2020a; Jackson, D., & Bridgstock, 2024; Karimi, 2020).

Dalam perspektif Islam, belajar merupakan kewajiban sepanjang hayat dan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Islam mendorong setiap individu untuk aktif mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai tanggung jawab moral dan spiritual. Hal tersebut ditegaskan dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Yang artinya: Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa pengembangan ilmu dan kompetensi merupakan bagian dari pembentukan kualitas diri. Sejalan dengan itu, Ibnu Khaldun menegaskan bahwa ilmu diperoleh melalui kesungguhan, kedisiplinan, dan keterlibatan aktif individu dalam

belajar (Almanaf, 2020). Pandangan ini selaras dengan konsep *self-learning ability* yang menekankan inisiatif, tanggung jawab pribadi, disiplin, evaluasi diri, dan pembelajaran sepanjang hayat. Dengan demikian, *self-learning ability* tidak hanya menjadi kemampuan teknis dalam belajar, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan spiritual individu untuk terus mengembangkan diri agar mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja modern (Halstead, 2004; Suarta et al., 2020).

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang mencakup kesiapan mental, sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan untuk memasuki dunia kerja serta mampu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja yang terus berubah. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga oleh kemampuan memecahkan masalah, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kemauan untuk terus belajar. Jackson & Bridgstock (2024) menjelaskan bahwa kesiapan kerja tercermin dari kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, serta kesiapan belajar secara berkelanjutan, sedangkan menurut Cazan (2020) kesiapan kerja merupakan hasil pengembangan kompetensi yang meliputi aspek pengetahuan, sikap, dan perilaku. Pada Generasi Z, kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti nilai-nilai yang dianut, motivasi, kesiapan psikologis, dan *self-learning ability*, serta faktor eksternal, seperti lingkungan pendidikan, kualitas pembelajaran, pengalaman praktik kerja, dan bimbingan karier (Bond et al., 2020; Tomlinson, 2017). Dengan demikian, kesiapan kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kesiapan mental, sikap profesional, kompetensi, dan kemampuan beradaptasi yang dipengaruhi oleh nilai-nilai Islami dan *self-learning ability*.

Dalam perspektif Islam, kerja merupakan amanah dan bagian dari ibadah sehingga kesiapan kerja tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari etika, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen moral. Hassan dan Ali (2022) menyatakan bahwa internalisasi nilai kerja Islami membentuk sikap profesional dan kesiapan kerja melalui penerapan amanah, tanggung jawab, dan orientasi kerja yang tidak hanya berfokus pada hasil material, sedangkan Kadiyono & Firmansyah (2025) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja Generasi Z. Prinsip tersebut diperkuat oleh firman Allah SWT dalam QS. Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Yang artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruskan bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)”.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Islam mendorong umatnya untuk selalu siap, berusaha, dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan setiap pekerjaan maupun tanggung jawab yang dihadapi. Selain itu, menegaskan bahwa Islam mendorong umatnya untuk senantiasa bersungguh-sungguh, bekerja keras, dan siap menjalankan setiap tanggung jawab. Oleh karena itu, kesiapan kerja dalam penelitian ini mencakup empat indikator utama, yaitu kesiapan mental, kesiapan sikap, kesiapan kompetensi, dan kesiapan sosial (Jackson & Bridgstock, 2024), yang secara keseluruhan mencerminkan kemampuan individu untuk bekerja secara profesional, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta menjalankan tanggung jawab berdasarkan nilai-nilai moral dan etika.

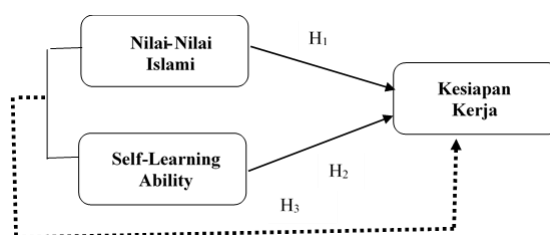
Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian mengenai kesiapan kerja masih didominasi oleh pembahasan variabel secara terpisah, baik terkait nilai-nilai Islami dan etos kerja Islami (Suherman, 2018; Saputra *et al.*, 2025; Kadiyono & Firmansyah, 2025), maupun faktor individu seperti efikasi diri, prestasi belajar, kecerdasan emosional, dan keterampilan digital (Gunawan *et al.*, 2020; Sabilah *et al.*, 2021; Fuada *et al.*, 2025). Sementara itu, penelitian mengenai *self-learning ability* terhadap kesiapan kerja masih terbatas dan umumnya belum diintegrasikan dengan nilai-nilai Islami (Kim & Kim, 2018; Tuan & Hanh, 2025; Elshaer *et al.*, 2025), sedangkan penelitian (Suarta *et al.*, 2020) lebih berfokus pada pengembangan instrumen kesiapan kerja.

Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara simultan pengaruh nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Desa Copenjo. Integrasi kedua variabel dalam satu model penelitian diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran nilai religius dan kemampuan belajar mandiri dalam membentuk kesiapan kerja Generasi Z, sekaligus melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang masih mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini mengintegrasikan nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* sebagai faktor internal yang diduga memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z di Desa Copenjo. Nilai-nilai Islami berperan dalam membentuk karakter dan etika kerja (Beekun dalam Ahmad & Owoyemi, 2012; Al-Attas dalam Huringiin, 2022), sedangkan *self-learning ability* mendorong individu untuk belajar secara mandiri dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja (Garrison, 1997a; Kim & Kim, 2018). Kesiapan kerja dipahami sebagai kesiapan mental, sikap, kompetensi, dan kemampuan beradaptasi dalam memasuki dunia kerja (Jackson & Bridgstock, 2024). Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini menguji pengaruh nilai-nilai Islami (X1) dan *self-learning ability* (X2) terhadap kesiapan kerja Generasi Z (Y),

sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Skema kerangka konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh nilai-nilai Islami dan *self-learning ability* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Desa Cipenjo. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada responden, kemudian dianalisis secara statistik menggunakan SPSS dengan rangkaian uji kualitas data, asumsi klasik, regresi berganda serta uji hipotesis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel.

Variabel penelitian terdiri atas nilai-nilai Islami (X1), *self-learning ability* (X2), dan kesiapan kerja (Y). Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan indikator dari masing-masing konsep dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif (Sugiyono, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, data selanjutnya dianalisis melalui uji asumsi klasik sebagai syarat sebelum dilakukan analisis regresi.

Uji Normalitas

Table 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54544523
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,046
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Uji Normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,921	2,507		1,165	,247		
	TOTAL_X1	,446	,088	,490	5,045	,000	,462	2,165
	TOTAL_X2	,292	,086	,330	3,399	,001	,462	2,165

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Uji Multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Tolerance = 0,462 $> 0,10$ dan VIF = 2,165 < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Table 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,723	1,523		2,445	,016
	TOTAL_X1	,009	,054	,026	,172	,864
	TOTAL_X2	-,054	,052	-,154	-1,033	,304

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel Nilai-nilai Islami (0,864) dan Self-Learning Ability (0,304), yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,921	2,507		1,165	,247
	TOTAL_X1	,446	,088	,490	5,045	,000
	TOTAL_X2	,292	,086	,330	3,399	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Nilai-nilai Islami (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,446 dan Self-Learning Ability (X2) sebesar 0,292, yang keduanya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut akan meningkatkan Kesiapan Kerja (Y), dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,586	,577	2,572

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,577 menunjukkan bahwa 57,7% variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh Nilai-nilai Islami dan *Self-Learning Ability*, sedangkan 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji T (Parsial)

Table 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,921	2,507		1,165	,247
TOTAL_X1	,446	,088	,490	5,045	,000
TOTAL_X2	,292	,086	,330	3,399	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Nilai-nilai Islami (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($t = 5,045$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Demikian pula, *Self-Learning Ability* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($t = 3,399$; $\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_{a1} dan H_{a2} diterima.

Uji F (Simultan)

Table 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	890,213	2	445,106	67,280	,000 ^b
Residual	628,491	95	6,616		
Total	1518,704	97			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Nilai-nilai Islami (X1) dan *Self-Learning Ability* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($F = 67,280$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_{a3} diterima.

Pengaruh Nilai-nilai Islami terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z

Hasil uji t menunjukkan bahwa Nilai-nilai Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z ($t = 5,045$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), sehingga H_{a1} diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan nilai-nilai Islami, seperti kejujuran,

amanah, disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras, semakin tinggi pula kesiapan Generasi Z memasuki dunia kerja. Hasil ini sejalan dengan pandangan Al-Attas (dalam Huringiin, 2022) dan Beekun (dalam Ahmad & Owoyemi, 2012), bahwa nilai-nilai Islami membentuk karakter dan etika kerja yang positif. Temuan ini juga mendukung *Human Capital Theory* (Schultz & Becker) serta konsisten dengan penelitian Suherman (2018), Saputra *et al.* (2025), dan Kadiyono & Firmansyah, (2025).

Pengaruh Self-Learning Ability terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Self-Learning Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($t = 3,399$; $\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$), sehingga H_{a2} diterima. Artinya, semakin baik kemampuan belajar mandiri, semakin tinggi kesiapan Generasi Z memasuki dunia kerja. Hasil ini sejalan dengan teori Garrison (1997) yang menyatakan bahwa kemampuan belajar mandiri meningkatkan kemampuan individu dalam beradaptasi dan mengembangkan kompetensi. Temuan ini juga mendukung *Human Capital Theory* serta penelitian Kim & Kim (2018), Tuan & Hanh (2025) dan Elshaer *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa self-learning ability berkontribusi terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh Nilai-nilai Islami dan Self-Learning Ability terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z

Hasil uji F menunjukkan bahwa Nilai-nilai Islami dan *Self-Learning Ability* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($F = 67,280$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), sehingga H_{a3} diterima. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,577 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 57,7% variasi kesiapan kerja, sedangkan 42,3% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini mendukung *Human Capital Theory*, yang menekankan pentingnya nilai, karakter, dan kompetensi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta sejalan dengan penelitian Suherman (2018), Saputra *et al.* (2025), Kadiyono & Firmansyah (2025), Kim & Kim (2018), Tuan & Hanh (2025) dan Elshaer *et al.* (2025). Dengan demikian, penerapan nilai-nilai Islami dan kemampuan belajar mandiri merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan Generasi Z menghadapi dunia kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Nilai-nilai Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Desa Cipenjo ($t = 5,045$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), sehingga semakin baik penerapan nilai-nilai Islami, semakin tinggi kesiapan mereka memasuki dunia kerja. *Self-Learning Ability* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($t = 3,399$; $\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa kemampuan

belajar mandiri mampu meningkatkan kesiapan Generasi Z dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, Nilai-nilai Islami dan *Self-Learning Ability* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($F = 67,280$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,577 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 57,7% variasi kesiapan kerja, sedangkan 42,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan beradaptasi, penerapan nilai-nilai Islami, dan pengembangan belajar mandiri masih memerlukan perhatian. Oleh karena itu, Pemerintah Desa Cipenjo bersama lembaga pendidikan diharapkan dapat menyelenggarakan program yang mendukung peningkatan kesiapan kerja Generasi Z, seperti pelatihan soft skills, seminar karier, pelatihan keterampilan kerja, pembinaan nilai-nilai Islami, serta pendampingan pengembangan diri. Program tersebut diharapkan mampu membentuk karakter, meningkatkan kompetensi, dan mempersiapkan Generasi Z agar lebih siap menghadapi dunia kerja. Kesiapan kerja Generasi Z dapat ditingkatkan melalui pengalaman kerja secara langsung. Oleh karena itu, perusahaan maupun pelaku usaha diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas kepada Generasi Z untuk mengikuti program magang, pelatihan kerja, maupun pendampingan. Melalui pengalaman tersebut, Generasi Z dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi, memahami budaya kerja, serta mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Masih terdapat faktor lain di luar variabel Nilai-nilai Islami dan Self-Learning Ability yang dapat memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti efikasi diri, motivasi kerja, literasi digital, adaptabilitas karier, pengalaman kerja, dukungan keluarga, maupun bimbingan karier. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah penelitian dan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Addailami, Y., Wigati, S., Audia, F., & Zahra, R. M. (2024). Pemikiran ekonomi Yusuf Qaradhawi mengenai etika ekonomi Islam. *Al-Bayan: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam*, 4(1), 19–35. <https://doi.org/10.35964/albayan.v4i1.191>
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116–123.
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. (2021). Islamic work ethic and organizational citizenship behavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 18(4), 342–360.

- Almanaf. (2020). Pemikiran Ibnu Khaldun tentang pendidikan dan relevansinya dengan pendidikan dunia. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.51226/assalam.v9i1.116>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025* (No. 35/05/Th. XXVIII). Badan Pusat Statistik.
- Bond, M., Buntins, M., Bedenlier, S., Zawacki-Richter, O., & Kerres, M. (2020). Self-directed learning in digital environments: A systematic review. *Computers & Education*, 154, 103878.
- Cazan, A. M. (2020). Learning motivation, engagement and burnout among university students. *Procedia Manufacturing*, 46, 292–299.
- Cipenjo, P. D. (2025). *Profil Desa Cipenjo*.
- DinarStandard. (2024). *State of the global Islamic economy report 2024/2025*. DinarStandard.
- Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., Mohammad, A. A. A., & Fayyad, S. (2025). Decoding success: The role of e-learning readiness in linking technological skills and employability in hospitality management graduates. *Information*, 16(1), 47. <https://doi.org/10.3390/info16010047>
- Fuada, D. T., Anggraeni, P. A., Puspita, A. C., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh literasi digital, motivasi kerja, dan kesempatan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja Generasi Z. *Journal of Social Science Research*, 5(1), 650–665.
- Garrison, D. R. (1997). Self-directed learning: Toward a comprehensive model. *Adult Education Quarterly*, 48(1), 18–33. <https://doi.org/10.1177/074171369704800103>
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., Hui, L. K., & Universitas Negeri Malang. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>
- Halstead, J. (2004). An Islamic concept of education. *Comparative Education*, 40, 517–529. <https://doi.org/10.1080/0305006042000284510>
- Hassan, R., & Ali, A. J. (2022). Islamic ethics and employee commitment. *Journal of Business Ethics*, 178(2), 507–523.
- Huringiin, N. (2022). Syed Muhammad Naquib Al-Attas' critics toward secularism. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, 27(1), 89–104. <https://doi.org/10.32332/akademika.v27i1.4801>
- Islahi, A. A. (2014). Islamic economic thought of Muhammad Umer Chapra. *Islamic Economics Studies*, 22(1), 1–24. <https://doi.org/10.4337/9781784711382>
- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2024). Graduate employability and work readiness in the digital era. *Higher Education Research & Development*.
- Kadiyono, A. L., & Firmansyah, A. M. (2025). Islamic work ethic: A comparative study on Generation Y and Generation Z. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 9(1), 63–80. <https://doi.org/10.21009/hayula.009.01.04>
- Karimi, M. N. (2020). Self-regulated learning and academic readiness. *Educational Psychology*, 40(3), 321–337.

- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: An Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/17574321011037558>
- Kim, H. Y., & Kim, G. U. (2018). The effect of self-directedness in learning on employment readiness of undergraduates in South Korea. *Journal of Education and Learning*, 7(3), 125. <https://doi.org/10.5539/jel.v7n3p125>
- Lourenço, O. (2012). Piaget and Vygotsky: Many resemblances and a crucial difference. *New Ideas in Psychology*, 30(3), 281–295. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2011.12.006>
- Sabilah, J., Riyanti, S. N., & Saputra, N. (2021). Kesiapan kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan digital. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*, 2(3), 225–242. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Saputra, R., Hambali, I., Muslihati, M., & Janu, A. (2025). Islamic value-based student employability scale: Validation with Rasch model. 8(2), 1–16. <https://doi.org/10.25217/0020258659600>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., & Sudhana, I. F. (2020). Employability skills and work readiness. *Journal of Engineering Education Transformations*, 33, 327–335.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suherman, U. D. (2018). Pengaruh penerapan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pemasaran bank umum syariah di Jawa Barat. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 51–81. <https://doi.org/10.21580/economica.2018.9.1.2413>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Tuan, V. A., & Hanh, N. C. D. (2025). The impact of learning on employability. 3(2), 65–80.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.
- Wilopo, C. C., Arianto, A. S., Hartono, P. G., Suade, Y. K. M., & Triany, N. A. (2025). Assessing the work readiness of students: The role of internship experience and soft skill competencies. *International Journal of Digital Entrepreneurship and Business*, 6(1), 14–30. <https://doi.org/10.52238/ideb.v6i1.216>