



J-Mabisya: Journal of Islamic Business and Management Vol. 7 No. 1, 2026
ISSN (Online): 2746-9131 - ISSN (Print): 2746-9123
DOI: <https://doi.org/10.56874/j-mabisya.v6i2.2334>
Received April 2026 / Revised Mei 2026 / Accepted Juni 2026

J-Mabisya: Journal of Islamic Business and Management
<https://jurnal.stain-madina.ac.id/index.php/j-mabisya/index>

ETOS KERJA ISLAMI DAN KINERJA PEGAWAI: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS

Eni Syahriani
Syahriani15@gmail.com

Universitas Islam Nusantara Bandung

Abstrak. Etos kerja Islami (Islamic work ethic) merupakan seperangkat nilai kerja yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, seperti kesungguhan, kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan orientasi ibadah dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan memetakan dan menyintesis temuan empiris mengenai hubungan etos kerja Islami dengan kinerja pegawai serta variabel perilaku kerja yang menyertainya. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan desain tinjauan literatur sistematis yang mengacu pada pedoman PRISMA 2020. Hasil sintesis menunjukkan bahwa etos kerja Islami secara konsisten berkaitan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, perilaku kewargaan organisasi (OCB), berbagi pengetahuan, dan kemampuan inovasi, yang pada gilirannya mendorong kinerja. Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja cenderung bersifat tidak langsung melalui motivasi intrinsik, kepuasan, dan komitmen, serta berperan sebagai moderator yang memperkuat respons positif pegawai terhadap keadilan organisasi. Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi, khususnya lembaga keuangan dan bisnis syariah, menginternalisasikan etos kerja Islami melalui rekrutmen, pelatihan, keteladanan pimpinan, dan sistem penilaian kinerja yang selaras dengan nilai-nilai syariah.

Kata Kunci: etos kerja Islami, kinerja, pegawai, manajemen sumber daya manusia syariah

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu determinan penting dalam keberhasilan organisasi karena secara langsung berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategis, mempertahankan kualitas pelayanan, dan menciptakan keunggulan berkelanjutan. Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi dan kemampuan teknis individu, tetapi juga oleh sikap, nilai, motivasi, komitmen, serta pola perilaku yang berkembang dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2019). Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya ditempuh melalui pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga membutuhkan penguatan nilai yang mampu membentuk



perilaku kerja secara konsisten. Dalam konteks organisasi yang menjadikan nilai agama sebagai bagian dari identitas kelembagaan, dimensi nilai tersebut menjadi semakin relevan. Salah satu pendekatan yang berkembang dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah etos kerja Islami (*Islamic Work Ethic/IWE*). Konsep ini berangkat dari pandangan Islam bahwa bekerja bukan semata-mata aktivitas ekonomi untuk memperoleh pendapatan, melainkan juga bagian dari tanggung jawab moral dan ibadah. Gagasan mengenai hubungan antara agama dan perilaku kerja sebelumnya telah memperoleh perhatian melalui pembahasan Weber (2001) mengenai etika Protestan dan perkembangan semangat kapitalisme. Namun, konstruksi etos kerja dalam Islam memiliki landasan normatif dan karakteristik yang berbeda. Ali (1988) menjelaskan bahwa etos kerja Islami menempatkan kerja sebagai aktivitas yang bernilai moral, mendorong individu untuk bekerja secara sungguh-sungguh, memperoleh penghasilan secara halal, serta memberikan manfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Dengan demikian, kerja dalam perspektif Islam memiliki dimensi material sekaligus spiritual.

Ali dan Al-Owaidan (2008) memperluas pemahaman tersebut dengan menunjukkan bahwa etos kerja Islami dibangun atas sejumlah nilai fundamental, antara lain kerja keras, kejujuran, tanggung jawab, keadilan, kompetisi yang sehat, transparansi, kerja sama, dan orientasi terhadap kemaslahatan. Nilai-nilai tersebut memiliki keterkaitan erat dengan teori perilaku organisasi karena dapat memengaruhi bagaimana individu memahami pekerjaan, menjalankan tanggung jawab, berinteraksi dengan rekan kerja, dan merespons tuntutan organisasi. Dalam perspektif tersebut, etos kerja Islami bukan sekadar seperangkat norma keagamaan, tetapi dapat berfungsi sebagai mekanisme internal yang mengarahkan perilaku pegawai agar lebih disiplin, bertanggung jawab, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara etos kerja Islami dan kinerja pegawai telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian empiris. Yousef (2000, 2001), misalnya, menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki hubungan dengan sikap dan perilaku kerja, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kecenderungan pegawai dalam merespons perubahan organisasi. Pada konteks lainnya, penelitian di Pakistan menemukan keterkaitan etos kerja Islami dengan berbagai aspek perilaku organisasi dan kinerja individu (Khan et al., 2015; Murtaza et al., 2016). Penelitian di Malaysia juga menunjukkan bahwa nilai-nilai etos kerja



yang bersumber dari Islam dapat berkontribusi terhadap pembentukan perilaku positif di tempat kerja (Kumar & Che Rose, 2010). Sementara itu, penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa etos kerja Islami relevan dalam menjelaskan perilaku dan sikap pegawai dalam organisasi, khususnya pada lingkungan kerja yang memiliki karakteristik religius (Hayati & Caniago, 2012; Rokhman, 2010).

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh atau hubungan etos kerja Islami dengan kinerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan pola yang seragam. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, negara, budaya kerja, karakteristik responden, indikator pengukuran etos kerja Islami, maupun variabel yang digunakan sebagai konsekuensi. Sebagian penelitian menempatkan kinerja sebagai variabel utama, sedangkan penelitian lainnya lebih banyak menghubungkan etos kerja Islami dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), motivasi, atau sikap terhadap perubahan. Kondisi tersebut menyebabkan literatur mengenai etos kerja Islami berkembang secara terfragmentasi. Dengan kata lain, meskipun terdapat kecenderungan bahwa etos kerja Islami berhubungan dengan perilaku kerja yang positif, bukti empiris mengenai mekanisme dan konsistensi hubungan tersebut masih perlu dipetakan secara sistematis.

Fragmentasi literatur tersebut menjadi semakin penting untuk dikaji dalam konteks perkembangan organisasi dan industri berbasis syariah. Pertumbuhan perbankan syariah, industri halal, lembaga pendidikan Islam, lembaga keuangan syariah, dan berbagai organisasi yang mengintegrasikan prinsip Islam dalam aktivitas kelembagaannya menuntut tersedianya sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas moral. Organisasi berbasis syariah menghadapi tuntutan ganda, yaitu mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi sekaligus memastikan bahwa proses bisnis dan perilaku pegawai tetap selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Dalam konteks tersebut, etos kerja Islami berpotensi menjadi salah satu instrumen strategis manajemen sumber daya manusia karena menyediakan kerangka nilai yang menghubungkan tujuan organisasi dengan tanggung jawab moral individu.

Dalam konteks Indonesia, urgensi kajian tersebut semakin kuat karena nilai-nilai Islam memiliki posisi penting dalam perkembangan ekonomi dan bisnis syariah. Namun, penerapan prinsip syariah dalam organisasi tidak cukup hanya diwujudkan melalui produk,



akad, prosedur, atau struktur kelembagaan. Keberhasilan organisasi syariah juga sangat bergantung pada perilaku sumber daya manusia yang menjalankan seluruh proses tersebut. Pegawai yang memiliki integritas, tanggung jawab, disiplin, kejujuran, dan orientasi terhadap kemaslahatan diharapkan mampu memperkuat kualitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kajian mengenai etos kerja Islami perlu ditempatkan tidak hanya sebagai isu moral atau keagamaan, tetapi juga sebagai bagian dari diskursus strategis mengenai manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi.

Perspektif tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja Islami dan kinerja pegawai perlu dipahami secara lebih komprehensif. Etos kerja Islami dapat berperan secara langsung terhadap kinerja melalui internalisasi nilai kerja, tetapi pengaruhnya juga mungkin berlangsung melalui variabel perilaku tertentu. Misalnya, individu yang memiliki etos kerja Islami yang kuat dapat menunjukkan tingkat komitmen, kepuasan, motivasi, disiplin, atau perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, kajian literatur tidak hanya penting untuk mengetahui apakah etos kerja Islami berhubungan dengan kinerja, tetapi juga untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang menjelaskan atau memperkuat hubungan tersebut.

Di sisi lain, perkembangan penelitian mengenai etos kerja Islami juga menunjukkan adanya persoalan konseptual dan metodologis yang perlu diperhatikan. Beberapa penelitian menggunakan instrumen pengukuran yang dikembangkan dari konstruk Ali, sementara penelitian lain melakukan adaptasi sesuai dengan konteks budaya dan organisasi tertentu. Perbedaan operasionalisasi tersebut berpotensi menghasilkan variasi dalam temuan penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan pada sektor dan negara yang berbeda sehingga karakteristik sosial, budaya, kelembagaan, dan sistem kerja dapat memengaruhi hubungan antarvariabel. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang mampu mengintegrasikan berbagai temuan tersebut secara sistematis agar dapat diketahui pola umum, perkembangan penelitian, keterbatasan metodologis, dan arah pengembangan studi etos kerja Islami pada masa mendatang.

Tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review/SLR*) menjadi pendekatan yang relevan untuk menjawab kebutuhan tersebut. Berbeda dengan tinjauan



literatur naratif yang cenderung bergantung pada seleksi dan interpretasi peneliti, SLR memungkinkan proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis penelitian dilakukan secara lebih terstruktur dan transparan. Melalui pendekatan ini, penelitian terdahulu dapat dipetakan berdasarkan karakteristik publikasi, konteks penelitian, metode yang digunakan, konstruk yang dikaji, serta temuan empiris yang dihasilkan. SLR juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian sehingga menghasilkan agenda penelitian yang lebih terarah. Dalam konteks etos kerja Islami, pendekatan tersebut diperlukan karena perkembangan penelitian telah menghasilkan temuan yang luas, tetapi belum seluruhnya terintegrasi dalam satu kerangka sintesis yang memberikan gambaran komprehensif mengenai keterkaitan etos kerja Islami dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan akademik untuk melakukan pemetaan dan sintesis terhadap penelitian mengenai etos kerja Islami dan kinerja pegawai. Kajian ini penting bukan hanya untuk mengonfirmasi konsistensi hubungan antara kedua konstruk, tetapi juga untuk memahami konteks penelitian yang dominan, variabel yang sering digunakan, pendekatan metodologis yang berkembang, serta aspek-aspek yang masih belum banyak diteliti. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian etos kerja Islami dalam perspektif manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi organisasi yang ingin mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam kebijakan dan praktik pengelolaan pegawai. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) memetakan karakteristik dan perkembangan penelitian mengenai etos kerja Islami dan kinerja pegawai; (2) mensintesis temuan empiris mengenai hubungan etos kerja Islami dengan kinerja serta berbagai variabel perilaku kerja yang berkaitan; (3) mengidentifikasi kesenjangan konseptual, kontekstual, dan metodologis dalam penelitian terdahulu; dan (4) merumuskan implikasi bagi praktik manajemen sumber daya manusia pada organisasi berbasis syariah serta agenda penelitian selanjutnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih terintegrasi mengenai posisi etos kerja Islami sebagai salah satu fondasi nilai dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai di lingkungan organisasi modern.



2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain tinjauan literatur sistematis (systematic literature review). Tinjauan literatur sistematis dipilih karena mampu menghimpun, menilai, dan menyintesis bukti penelitian secara transparan dan dapat direplikasi (Snyder, 2019; Tranfield et al., 2003). Proses seleksi artikel mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 yang meliputi tahap identifikasi, penyaringan, dan inklusi (Page et al., 2021).

Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel jurnal yang telah melalui telaah sejawat; (2) memuat etos kerja Islami sebagai variabel utama; (3) mengukur kinerja atau variabel perilaku kerja yang berkaitan langsung dengan kinerja; (4) terbit dalam bahasa Indonesia atau Inggris; dan (5) teks lengkap dapat diakses. Kriteria eksklusi meliputi prosiding tanpa telaah sejawat, skripsi, dan artikel yang hanya membahas etika bisnis tanpa dimensi perilaku pegawai.

Data dari setiap artikel diekstraksi ke dalam matriks yang memuat penulis, tahun, negara, sektor, desain, variabel, dan temuan utama. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan yang berulang di antara penelitian (Braun & Clarke, 2006).

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Penelitian yang Ditinjau

Tabel 1 menyajikan ringkasan penelitian utama yang menjadi dasar sintesis. Penelitian tentang etos kerja Islami banyak dilakukan di negara berpenduduk mayoritas muslim, dengan sektor yang beragam mulai dari perbankan, lembaga keuangan mikro syariah, hingga sektor publik. Mayoritas penelitian menggunakan desain survei kuantitatif dengan skala Ali (1988) atau adaptasinya.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Etos Kerja Islami yang Ditinjau

Penulis (Tahun)	Konteks	Variabel yang Dikaitkan	Temuan Utama
Yousef (2000)	Organisasi di Uni Emirat Arab	Komitmen organisasional, sikap terhadap perubahan	Etos kerja Islami berhubungan positif dengan komitmen dan sikap terhadap perubahan organisasi



Penulis (Tahun)	Konteks	Variabel yang Dikaitkan	Temuan Utama
Yousef (2001)	Organisasi di Uni Emirat Arab	Komitmen organisasional, kepuasan kerja	Etos kerja Islami berpengaruh langsung pada komitmen dan kepuasan serta memoderasi hubungan keduanya
Rokhman (2010)	Lembaga keuangan mikro syariah, Indonesia	Kepuasan kerja, komitmen organisasional	Etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional
Kumar & Che Rose (2010)	Sektor publik, Malaysia	Kemampuan inovasi	Etos kerja Islami berkaitan positif dengan kemampuan inovasi pegawai
Hayati & Caniago (2012)	Perbankan syariah, Indonesia	Motivasi intrinsik, kepuasan, komitmen, kinerja	Etos kerja Islami lebih kuat memengaruhi motivasi intrinsik dan kepuasan dibanding komitmen dan kinerja secara langsung
Khan et al. (2015)	Organisasi di Pakistan	Keadilan organisasi, kepuasan kerja, niat keluar	Etos kerja Islami memoderasi hubungan keadilan organisasi dengan hasil kerja
Murtaza et al. (2016)	Organisasi di Pakistan	OCB, berbagi pengetahuan	Etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap OCB dan perilaku berbagi pengetahuan

Etos Kerja Islami sebagai Penggerak Sikap Kerja Positif

Tema paling konsisten dari literatur adalah hubungan positif etos kerja Islami dengan sikap kerja, terutama kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Yousef (2001) menemukan bahwa pegawai dengan etos kerja Islami yang tinggi cenderung lebih puas dan lebih berkomitmen pada organisasinya, bahkan etos kerja Islami memperkuat hubungan



antara komitmen dan kepuasan. Temuan serupa diperoleh Rokhman (2010) pada pegawai lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia, di mana etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui cara pandang Islam terhadap kerja. Ketika pekerjaan dimaknai sebagai ibadah dan amanah, pegawai cenderung menemukan makna dalam pekerjaannya dan tidak semata-mata menilai pekerjaan dari imbalan materi (Ali & Al-Owaidan, 2008). Makna kerja semacam ini menjadi sumber kepuasan yang relatif stabil dan mendorong keterikatan pada organisasi. Dalam kerangka perilaku organisasi, kepuasan dan komitmen merupakan antecedent penting bagi kinerja dan perilaku kewargaan (Robbins & Judge, 2019).

Pengaruh terhadap Kinerja Bersifat Tidak Langsung

Tema kedua adalah bahwa pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja lebih sering bekerja secara tidak langsung. Hayati dan Caniago (2012) menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dibanding pengaruh langsungnya terhadap kinerja. Artinya, etos kerja Islami terlebih dahulu membentuk kondisi psikologis pegawai, yaitu dorongan dari dalam diri dan rasa puas, yang kemudian menjadi jalan bagi peningkatan kinerja.

Implikasi dari temuan ini cukup penting bagi praktik manajemen sumber daya manusia. Organisasi tidak dapat berharap kinerja meningkat hanya dengan mengkampanyekan nilai-nilai Islam secara normatif. Nilai tersebut harus diterjemahkan ke dalam pengalaman kerja yang bermakna, seperti pekerjaan yang memberi ruang untuk berkontribusi, lingkungan yang adil, dan pimpinan yang memberi teladan. Tanpa kondisi tersebut, nilai etos kerja Islami yang dimiliki pegawai berisiko tidak tersalurkan menjadi kinerja.

Etos Kerja Islami dan Perilaku Ekstra-Peran

Tema ketiga menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak hanya berkaitan dengan kinerja tugas, tetapi juga perilaku ekstra-peran. Murtaza et al. (2016) menemukan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan. Kumar dan Che Rose (2010) juga menemukan keterkaitan positif antara etos kerja Islami dengan kemampuan inovasi pegawai sektor publik di Malaysia.



Temuan ini sejalan dengan ajaran Islam tentang ta'awun (tolong-menolong) dan ihsan, yakni melakukan yang terbaik melebihi standar minimal. Beekun (1997) menempatkan ihsan sebagai salah satu aksioma etika Islam, sehingga pegawai yang menginternalisasi nilai ini cenderung bersedia membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan berinovasi tanpa harus diperintah. Dalam konteks organisasi modern yang mengandalkan kerja tim dan pengetahuan, perilaku semacam ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja kolektif.

Etos Kerja Islami sebagai Moderator

Tema keempat adalah peran etos kerja Islami sebagai moderator. Khan et al. (2015) menunjukkan bahwa etos kerja Islami memengaruhi cara pegawai merespons keadilan organisasi. Pegawai dengan etos kerja Islami yang kuat memiliki respons yang berbeda terhadap keadilan yang mereka rasakan dibanding pegawai dengan etos kerja Islami yang rendah. Yousef (2001) juga menemukan peran moderasi etos kerja Islami pada hubungan komitmen dan kepuasan kerja.

Temuan ini memperlihatkan bahwa etos kerja Islami berfungsi sebagai lensa nilai yang digunakan pegawai untuk menafsirkan pengalaman kerja. Namun, peran moderasi ini juga mengandung peringatan: organisasi tidak boleh memanfaatkan etos kerja Islami pegawai untuk menutupi praktik yang tidak adil. Etos kerja Islami justru menuntut keadilan dari kedua belah pihak, yakni pegawai yang bekerja sungguh-sungguh dan organisasi yang memberikan hak pegawai secara layak (Ali & Al-Owaidan, 2008).

Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah

Berdasarkan sintesis di atas, terdapat beberapa implikasi praktis. Pertama, pada tahap rekrutmen dan seleksi, organisasi syariah dapat memasukkan penilaian nilai kerja Islami, misalnya melalui wawancara berbasis perilaku yang menggali kejujuran, tanggung jawab, dan kesungguhan kandidat. Kedua, pada tahap pelatihan dan pengembangan, internalisasi etos kerja Islami perlu dilakukan secara aplikatif, bukan sekadar ceramah keagamaan, dengan mengaitkan nilai-nilai tersebut pada situasi kerja nyata. Ketiga, pimpinan perlu menjadi teladan karena nilai organisasi paling efektif ditransmisikan melalui perilaku pimpinan. Keempat, sistem penilaian kinerja dapat mengakomodasi



dimensi perilaku seperti amanah, kerja sama, dan perilaku ekstra-peran, bukan hanya capaian target kuantitatif.

4. Kesimpulan

Tinjauan literatur sistematis ini menyimpulkan bahwa etos kerja Islami memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, tetapi hubungan tersebut sebagian besar bersifat tidak langsung. Etos kerja Islami terutama membentuk sikap dan kondisi psikologis pegawai, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi intrinsik, serta mendorong perilaku ekstra-peran seperti OCB, berbagi pengetahuan, dan inovasi, yang kemudian berkontribusi pada kinerja. Etos kerja Islami juga berperan sebagai moderator yang membentuk cara pegawai merespons keadilan dan perlakuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi berbasis syariah perlu menginternalisasi etos kerja Islami secara sistematis melalui rekrutmen, pelatihan, keteladanan pimpinan, dan sistem penilaian kinerja, disertai komitmen organisasi untuk memenuhi hak-hak pegawai secara adil. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah basis data dan bahasa yang digunakan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan penelusuran.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak, lembaga/ institusi yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan artikel ini.

Daftar Pustaka

- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 65, 272–277. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Edisi penyempurnaan 2019). Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.



- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235–246. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Kumar, N., & Che Rose, R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79–93.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21–27.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Weber, M. (2001). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Trans.). Routledge. (Original work published 1905)
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513–537.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.

