



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>

Integrasi Nilai Amanah Dan Itqan Dalam Pembentukan Budaya Organisasi Lembaga Keuangan Syariah: Kajian Literatur

Indah Aminah Putri

Indah10@gmail.com

Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

Abstrak. Lembaga keuangan syariah menghadapi tuntutan ganda, yaitu menjaga kepercayaan masyarakat sebagai lembaga yang berlandaskan prinsip syariah sekaligus bersaing secara profesional dengan lembaga keuangan konvensional. Budaya organisasi yang kuat menjadi salah satu kunci untuk menjawab tuntutan tersebut. Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep amanah dan itqan serta merumuskan model integrasi kedua nilai tersebut dalam pembentukan budaya organisasi lembaga keuangan syariah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur. Data diperoleh dari Al-Qur'an, hadis, buku, dan artikel jurnal yang relevan, kemudian dianalisis dengan analisis isi. Hasil kajian menunjukkan bahwa amanah berfungsi sebagai fondasi moral yang menjawab pertanyaan mengapa seseorang harus bekerja dengan benar, sedangkan itqan berfungsi sebagai standar profesional yang menjawab bagaimana pekerjaan harus dilakukan. Kedua nilai tersebut bersifat saling melengkapi karena amanah tanpa itqan menghasilkan pegawai yang jujur tetapi kurang kompeten, sedangkan itqan tanpa amanah menghasilkan pegawai yang cakap tetapi rawan penyimpangan. Integrasi kedua nilai dapat dipetakan ke dalam tiga lapisan budaya organisasi menurut Schein, yaitu asumsi dasar, nilai yang dianut, dan artefak. Penelitian ini juga merumuskan enam strategi internalisasi, yaitu keteladanan pimpinan, rekrutmen berbasis nilai, pelatihan terpadu, sistem penghargaan dan sanksi, tata kelola syariah, serta komunikasi dan ritual organisasi.

Kata Kunci: Amanah, itqan, budaya organisasi, lembaga keuangan syariah, kajian literatur

1. Pendahuluan

Lembaga keuangan syariah (LKS) di Indonesia, seperti bank syariah, koperasi syariah, dan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT), memiliki posisi yang unik. Di satu sisi, LKS dituntut untuk menjaga kepercayaan masyarakat sebagai lembaga yang menjalankan prinsip-prinsip syariah secara konsisten. Di sisi lain, LKS harus mampu bersaing secara profesional dengan lembaga keuangan konvensional yang telah lebih lama berkembang dan memiliki sistem yang mapan. Kedua tuntutan ini tidak cukup dijawab dengan produk dan regulasi semata, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang berintegritas dan kompeten, yang perilakunya dibentuk oleh budaya organisasi yang kuat.

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang



Copyright: ©2025 Open Access/Author/s – Online (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

dianggap cukup valid sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasakan (Schein & Schein, 2017). Denison dan Mishra (1995) menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi, seperti keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan kejelasan misi, berhubungan dengan efektivitas organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi bukan sekadar simbol, tetapi faktor yang memengaruhi kinerja.

Dalam konteks LKS, banyak lembaga telah merumuskan nilai-nilai budaya kerja yang bersumber dari ajaran Islam, seperti *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*. Beekun dan Badawi (2005) menegaskan bahwa perspektif Islam menuntut organisasi untuk menyeimbangkan tanggung jawab etis terhadap berbagai pemangku kepentingan berdasarkan prinsip keadilan dan kebajikan. Kajian tentang etos kerja Islam di perbankan syariah juga menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan (Alifah & Sukmawati, 2022).

Namun, terdapat dua persoalan yang masih jarang dikaji. Pertama, nilai amanah umumnya dibahas sebagai kejujuran personal, sedangkan dimensi profesionalnya kurang mendapat perhatian. Kedua, nilai itqan, yaitu bekerja dengan tuntas, teliti, dan berkualitas, jarang dibahas secara eksplisit sebagai nilai budaya organisasi di LKS, padahal kualitas layanan dan ketelitian pengelolaan dana merupakan faktor penting bagi kepercayaan nasabah. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan kedua nilai tersebut dan memetakannya ke dalam kerangka teori budaya organisasi yang mapan masih terbatas. Literatur etos kerja Islam sendiri masih terfragmentasi dari segi batasan konsep dan operasionalisasinya (Zafar et al., 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis konsep amanah dan itqan berdasarkan sumber normatif Islam dan literatur ilmiah, (2) merumuskan hubungan konseptual antara amanah dan itqan, (3) memetakan integrasi kedua nilai ke dalam lapisan budaya organisasi, dan (4) merumuskan strategi internalisasi kedua nilai tersebut di lembaga keuangan syariah.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode kajian literatur (*literature review*). Snyder (2019) menjelaskan bahwa kajian literatur dapat digunakan



sebagai metodologi penelitian untuk menyintesis temuan terdahulu dan mengembangkan kerangka konseptual baru. Jenis kajian yang digunakan adalah kajian literatur integratif, yang bertujuan mengulas, mengkritisi, dan menyintesis literatur secara terpadu sehingga menghasilkan perspektif baru (Torraco, 2005). Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat konseptual.

Data penelitian terdiri atas data primer berupa ayat-ayat Al-Qur'an (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019) dan hadis yang berkaitan dengan amanah dan itqan, serta data sekunder berupa buku dan artikel jurnal tentang budaya organisasi, etos kerja Islam, dan manajemen lembaga keuangan syariah. Penelusuran literatur dilakukan melalui Google Scholar, Portal Garuda, dan basis data penerbit jurnal internasional dengan kata kunci "amanah", "itqan", "budaya organisasi Islami", "*organizational culture*", "*Islamic work ethic*", dan "*Islamic banking*". Proses pengumpulan data mengikuti langkah kepustakaan yang meliputi penyiapan alat, penyusunan bibliografi kerja, pengaturan waktu, serta membaca dan mencatat bahan penelitian (Zed, 2004).

Data dianalisis menggunakan analisis isi (Krippendorff, 2019). Tahapan analisis meliputi reduksi data dengan memilah konsep-konsep kunci, penyajian data dalam bentuk matriks pemetaan, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Miles et al., 2014). Kerangka budaya organisasi Schein dan Schein (2017) serta model karakteristik budaya Denison dan Mishra (1995) digunakan sebagai lensa analitis untuk memetakan integrasi nilai amanah dan itqan.

3. Hasil dan Pembahasan

Budaya Organisasi: Lapisan dan Karakteristik

Schein dan Schein (2017) membagi budaya organisasi ke dalam tiga lapisan. Lapisan pertama adalah artefak, yaitu fenomena yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan, seperti struktur, prosedur, tata ruang, bahasa, seragam, ritual, dan cara anggota organisasi berinteraksi. Lapisan kedua adalah keyakinan dan nilai yang dianut (*espoused beliefs and values*), yaitu cita-cita, tujuan, dan nilai yang dinyatakan secara formal, misalnya dalam visi, misi, dan kode etik. Lapisan ketiga adalah asumsi dasar, yaitu keyakinan yang sudah diterima begitu saja dan tidak lagi dipertanyakan, yang menjadi sumber terdalam dari perilaku anggota organisasi.



Kerangka ini penting karena menunjukkan bahwa nilai yang tertulis dalam dokumen organisasi belum tentu menjadi budaya yang sesungguhnya. Budaya yang kuat terbentuk apabila ada konsistensi antara asumsi dasar, nilai yang dianut, dan artefak yang tampak. Denison dan Mishra (1995) menambahkan bahwa efektivitas budaya organisasi dipengaruhi oleh empat karakteristik, yaitu keterlibatan anggota, konsistensi nilai dan sistem, kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan, serta kejelasan misi. Kedua kerangka ini digunakan untuk memetakan integrasi amanah dan itqan dalam budaya organisasi LKS.

Konsep Amanah dalam Perspektif Islam

Secara etimologis, amanah berasal dari akar kata yang sama dengan iman dan aman, yang mengandung makna kepercayaan, keamanan, dan ketenteraman. Al-Qur'an memerintahkan agar amanah disampaikan kepada yang berhak menerimanya dan agar keputusan ditetapkan dengan adil (QS. An-Nisa [4]: 58). Al-Qur'an juga menggambarkan bahwa amanah ditawarkan kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, tetapi semuanya enggan memikulnya karena khawatir akan mengkhianatinya, lalu manusia bersedia memikulnya (QS. Al-Ahzab [33]: 72). Ayat ini menunjukkan betapa besarnya bobot amanah dalam pandangan Islam.

Islam juga melarang pengkhianatan terhadap Allah, Rasul, dan amanah yang dipercayakan (QS. Al-Anfal [8]: 27), serta menyebut orang-orang yang memelihara amanah dan janjinya sebagai ciri orang beriman yang beruntung (QS. Al-Mu'minin [23]: 8). Sebaliknya, Nabi Muhammad SAW menyebut bahwa di antara tanda orang munafik adalah apabila diberi amanah ia berkhianat (HR. al-Bukhari dan Muslim). Dengan demikian, amanah bukan sekadar sifat terpuji, tetapi bagian integral dari keimanan.

Dalam konteks organisasi, amanah memiliki makna yang lebih luas daripada kejujuran personal. Hasil analisis penelitian ini mengidentifikasi empat dimensi amanah dalam organisasi. Pertama, dimensi spiritual, yaitu kesadaran bahwa jabatan dan pekerjaan merupakan titipan Allah yang akan dimintai pertanggungjawaban. Kedua, dimensi fidusia, yaitu tanggung jawab menjaga harta, data, dan kepentingan pihak lain yang dipercayakan, yang sangat relevan bagi LKS sebagai pengelola dana masyarakat. Ketiga, dimensi profesional, yaitu kesesuaian antara jabatan dan kompetensi pemegangnya. Keempat,



dimensi sosial, yaitu tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Ali dan Al-Owaidan (2008) juga menekankan bahwa etos kerja Islam menuntut transparansi dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral dalam seluruh aktivitas kerja.

Dimensi profesional dari amanah ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah kehancuran; ketika ditanya bagaimana amanah disia-siakan, beliau menjawab apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya (HR. al-Bukhari). Hadis ini menunjukkan bahwa dalam Islam, menyerahkan pekerjaan kepada orang yang tidak kompeten merupakan bentuk pengkhianatan terhadap amanah. Hadis inilah yang menjadi jembatan konseptual antara amanah dan itqan.

Konsep Itqan dalam Perspektif Islam

Kata itqan berarti menyempurnakan, mengerjakan dengan teliti, dan menuntaskan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Akar kata ini digunakan dalam Al-Qur'an untuk menggambarkan ciptaan Allah yang sempurna, yaitu ciptaan Allah yang membuat dengan kokoh segala sesuatu (QS. An-Naml [27]: 88). Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa Allah mencintai seseorang yang apabila mengerjakan suatu pekerjaan, ia mengerjakannya dengan itqan (HR. al-Baihaqi dalam *Syua'ab al-Iman*). Hadis ini menjadikan kualitas kerja sebagai sesuatu yang bernilai ibadah dan dicintai Allah.

Itqan berkaitan erat dengan konsep ihsan, yaitu melakukan sesuatu dengan cara terbaik. Al-Qur'an menyatakan bahwa kehidupan dan kematian diciptakan untuk menguji siapa yang paling baik amalnya (QS. Al-Mulk [67]: 2). Rafiki dan Wahab (2014) mengidentifikasi ihsan sebagai salah satu nilai Islam yang dapat diterapkan dalam organisasi. Berdasarkan analisis literatur, itqan dalam organisasi dapat dirinci ke dalam empat dimensi, yaitu kompetensi (penguasaan ilmu dan keterampilan), ketelitian (akurasi dan kehati-hatian), ketuntasan (menyelesaikan pekerjaan hingga selesai sesuai standar), dan perbaikan berkelanjutan (upaya terus-menerus meningkatkan kualitas).

Bagi LKS, itqan memiliki makna yang sangat praktis. Ketelitian dalam analisis pembiayaan, akurasi pencatatan akuntansi, kepatuhan terhadap akad, dan kualitas layanan kepada nasabah merupakan wujud konkret dari itqan. Kesalahan dalam hal-hal tersebut



tidak hanya menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpatuhan syariah yang merusak kepercayaan masyarakat.

Hubungan Konseptual antara Amanah dan Itqan

Hasil analisis menunjukkan bahwa amanah dan itqan memiliki hubungan yang saling melengkapi. Amanah berfungsi sebagai fondasi moral yang menjawab pertanyaan mengapa seseorang harus bekerja dengan benar, yaitu karena pekerjaan adalah titipan yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah dan manusia. Itqan berfungsi sebagai standar profesional yang menjawab bagaimana pekerjaan harus dilakukan, yaitu dengan kompetensi, ketelitian, ketuntasan, dan perbaikan berkelanjutan.

Ketidakseimbangan antara kedua nilai tersebut dapat menimbulkan masalah dalam organisasi. Amanah tanpa itqan menghasilkan pegawai yang jujur dan berniat baik, tetapi kurang kompeten sehingga rawan melakukan kesalahan yang merugikan organisasi dan nasabah. Sebaliknya, itqan tanpa amanah menghasilkan pegawai yang cakap secara teknis, tetapi berpotensi menyalahgunakan kemampuannya untuk kepentingan pribadi, misalnya melalui kecurangan yang canggih. Kondisi ideal tercapai apabila keduanya hadir secara bersamaan, sehingga menghasilkan pegawai yang berintegritas sekaligus profesional. Hubungan ini dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Hubungan Amanah dan Itqan dalam Perilaku Pegawai

Kondisi	Itqan Rendah	Itqan Tinggi
Amanah Tinggi	Pegawai jujur dan berniat baik, tetapi rawan kesalahan karena keterbatasan kompetensi	Pegawai berintegritas dan profesional; kondisi ideal bagi LKS
Amanah Rendah	Pegawai tidak dapat dipercaya dan tidak kompeten; risiko organisasi sangat tinggi	Pegawai cakap tetapi berpotensi menyalahgunakan kemampuan (misalnya kecurangan)

Sumber: Diolah oleh penulis dari berbagai literatur (2026).

Temuan ini sejalan dengan pandangan Beekun dan Badawi (2005) yang menekankan bahwa perilaku etis dalam organisasi Islam harus dibangun di atas prinsip keadilan dan kebajikan (*ihsan*) secara bersamaan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Kumar dan Che Rose (2010) serta Udin et al. (2022) yang menunjukkan bahwa etos kerja Islam,



yang memuat unsur tanggung jawab moral dan kesungguhan kerja, berhubungan dengan inovasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Pemetaan Integrasi Amanah dan Itqan dalam Lapisan Budaya Organisasi

Integrasi amanah dan itqan dapat dipetakan ke dalam tiga lapisan budaya organisasi menurut Schein dan Schein (2017). Pada lapisan asumsi dasar, integrasi terwujud dalam keyakinan bersama bahwa bekerja di LKS adalah ibadah dan amanah dari Allah, bahwa dana nasabah adalah titipan yang harus dijaga, dan bahwa kualitas kerja merupakan bagian dari keimanan. Asumsi ini menjadi sumber terdalam yang menggerakkan perilaku tanpa harus selalu diawasi.

Pada lapisan nilai yang dianut, integrasi terwujud dalam rumusan visi, misi, nilai inti, dan kode etik yang secara eksplisit mencantumkan amanah dan itqan beserta indikator perilakunya. Misalnya, amanah dirumuskan dalam perilaku menjaga kerahasiaan data nasabah, tidak menerima gratifikasi, dan melaporkan secara jujur, sedangkan itqan dirumuskan dalam perilaku bekerja sesuai standar operasional, teliti dalam dokumentasi, dan terus meningkatkan kompetensi.

Pada lapisan artefak, integrasi terwujud dalam sistem dan praktik yang dapat diamati, seperti prosedur operasional standar yang jelas, mekanisme pengendalian internal, laporan keuangan yang transparan, standar layanan nasabah, kegiatan rutin seperti doa bersama dan pengarah pagi, serta peran Dewan Pengawas Syariah dalam memastikan kepatuhan. Pemetaan secara lengkap disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pemetaan Integrasi Amanah dan Itqan pada Lapisan Budaya Organisasi LKS

Lapisan Budaya	Wujud Nilai Amanah	Wujud Nilai Itqan
Asumsi dasar	Pekerjaan dan jabatan adalah titipan Allah; dana nasabah adalah amanah	Kualitas kerja adalah bagian dari ibadah dan dicintai Allah
Nilai yang dianut	Kode etik tentang kejujuran, kerahasiaan, anti-gratifikasi, dan akuntabilitas	Standar kompetensi, komitmen mutu, dan budaya perbaikan berkelanjutan



Lapisan Budaya	Wujud Nilai Amanah	Wujud Nilai Itqan
Artefak	Pengendalian internal, laporan transparan, pengawasan DPS, sistem pelaporan pelanggaran	SOP, standar layanan, audit mutu, program pelatihan, penghargaan kinerja

Sumber: Diolah oleh penulis dari berbagai literatur (2026).

Jika dikaitkan dengan model Denison dan Mishra (1995), amanah memperkuat karakteristik konsistensi dan kejelasan misi karena memberikan landasan nilai yang stabil dan tujuan yang bermakna. Sementara itu, itqan memperkuat karakteristik kemampuan beradaptasi dan keterlibatan karena mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas layanan sesuai perubahan kebutuhan nasabah. Dengan demikian, integrasi keduanya berpotensi membentuk budaya organisasi yang kuat sekaligus adaptif.

Strategi Internalisasi Amanah dan Itqan

Nilai yang tertulis tidak otomatis menjadi budaya. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan enam strategi internalisasi. Pertama, keteladanan pimpinan. Schein dan Schein (2017) menegaskan bahwa pemimpin merupakan pembentuk utama budaya melalui apa yang mereka perhatikan, ukur, dan kendalikan, serta melalui perilaku yang mereka contohkan. Pimpinan LKS yang menunjukkan integritas dan standar kerja yang tinggi akan menjadi rujukan perilaku bagi pegawai.

Kedua, rekrutmen dan seleksi berbasis nilai, yaitu menilai calon pegawai tidak hanya dari kompetensi teknis, tetapi juga dari integritas dan kesesuaian nilai. Ketiga, pelatihan terpadu yang memadukan pembinaan spiritual dengan pengembangan kompetensi teknis, sehingga amanah dan itqan tumbuh secara seimbang. Keempat, sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten, yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan integritas dan kualitas kerja tinggi serta memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran.

Kelima, penguatan tata kelola syariah, termasuk peran Dewan Pengawas Syariah, audit internal, dan sistem pelaporan pelanggaran. Tata kelola berfungsi sebagai artefak yang menegaskan bahwa amanah tidak hanya bergantung pada kesadaran individu, tetapi juga dijaga oleh sistem. Keenam, komunikasi dan ritual organisasi, seperti pengarahan pagi,



kajian keislaman berkala, dan kisah-kisah keteladanan, yang secara terus-menerus mengingatkan pegawai akan makna amanah dan itqan dalam pekerjaan sehari-hari.

Keenam strategi tersebut harus dijalankan secara konsisten dan saling menguatkan. Apabila nilai amanah dan itqan hanya dicantumkan dalam dokumen tanpa didukung sistem dan keteladanan, maka akan terjadi kesenjangan antara nilai yang dianut dan perilaku nyata. Kesenjangan ini justru dapat menurunkan kepercayaan pegawai dan masyarakat terhadap klaim keislaman lembaga.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa amanah dan itqan merupakan dua nilai Islam yang saling melengkapi dalam pembentukan budaya organisasi lembaga keuangan syariah. Amanah berfungsi sebagai fondasi moral yang mencakup dimensi spiritual, fidusia, profesional, dan sosial, sedangkan itqan berfungsi sebagai standar profesional yang mencakup kompetensi, ketelitian, ketuntasan, dan perbaikan berkelanjutan. Hadis tentang larangan menyerahkan urusan kepada yang bukan ahlinya menjadi jembatan konseptual yang menunjukkan bahwa integritas dan kompetensi tidak dapat dipisahkan dalam Islam.

Integrasi kedua nilai dapat dipetakan ke dalam lapisan asumsi dasar, nilai yang dianut, dan artefak budaya organisasi, serta berpotensi memperkuat karakteristik konsistensi, misi, adaptabilitas, dan keterlibatan. Internalisasi kedua nilai memerlukan enam strategi, yaitu keteladanan pimpinan, rekrutmen berbasis nilai, pelatihan terpadu, sistem penghargaan dan sanksi, penguatan tata kelola syariah, serta komunikasi dan ritual organisasi. Penelitian ini terbatas pada kajian konseptual sehingga belum menguji penerapan model secara empiris. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model ini melalui studi kasus atau penelitian kuantitatif pada bank syariah, koperasi syariah, dan BMT, termasuk di daerah seperti Mandailing Natal yang memiliki karakter masyarakat religius.

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., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Alifah, A., & Sukmawati, A. (2022). Significant role of Islamic work ethic in Islamic banking: A systematic literature review and direction for future research. *Al Tijarah*, 8(1), 27–40.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-5>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Edisi penyempurnaan 2019). Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). SAGE Publications.
- Kumar, N., & Che Rose, R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79–93.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Rafiki, A., & Wahab, K. A. (2014). Islamic values and principles in the organization: A review of literature. *Asian Social Science*, 10(9), 1–7.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- 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>
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356–367. <https://doi.org/10.1177/1534484305278283>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic work ethics, affective commitment, and employee's performance in family business: Testing their relationships. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>



- Zafar, M. B., Ali, A. J., & Abu-Hussin, M. F. (2026). Exploring Islamic work ethic in the workplace: A systematic literature review. *Personnel Review*, 55(6), 1441–1471. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2024-0720>
- Zed, M. (2004). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.

