Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam
Volume 25, No. 1, Maret 2024 : 143-164
DOI : 10.30595/islamadina.v0i0.22116

e-ISSN : 2580-5096
p-ISSN : 1412-4777

Peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam Dunia Professional Kontemporer: Literatur Tiga Negara Mayoritas Muslim

Septian Pratama[1], **Khaidarmansyah** [2]
[1] IIB Darmajaya, septian.pratama.2022311023@mail.darmajaya.ac.id
[2] IIB Darmajaya, khaidarmansyah@darmajaya.ac.id

Abstrak

Pada masyarakat kontemporer terjadi krisis adab dalam dunia kerja professional. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam dunia professional kontemporer: Literatur tiga Negara mayoritas muslim (Indonesia, Arab dan Pakistan). Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan jenis *Library Research* atau *Systematic Literature Review* (SLR). Teknik pengumpulan data menggunakan research terdahulu, pencarian data dilakukan melalui basis data Scopus dan Google Scholar, mencakup periode tahun 1992-2024. Data analisis berjumlah 21 artikel bereputasi internasional dengan kategori kuartil Q1, Q2, Q3, dan Q4. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Interactive Qualitative Analysis berbantukan softwere Microsoft Excel. Hasil penelitian menemukan tujuh peran IWE dalam dunia professional, diantaranya: i) Keadilan procedural, ii) Kepuasan kerja, iii) Keadilan interaktif, iv) Organizational Citizenship Behavior, v) Komitmen organisasi, vi) Suara prososial, vii) Motivasi kerja. Peran IWE dalam meningkatkan berbagai aspek penting dalam dunia profesional tidak dapat dipandang sebelah mata. Pendekatan terpadu untuk pengelolaan lingkungan kerja telah membawa dampak yang signifikan dan berkelanjutan, mulai dari kesejahteraan karyawan hingga kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini diyakini dapat menjadi acuan bagi organisasi untuk mencapai kesuksesan sejati, dengan memadukan nilai-nilai duniawi dan spiritual

Kata kunci : Indonesia; Saudi Arabia; Pakistan; Islamic Work Ethics (IWE); Dunia Profesional.

Abstract

In a contemporary society, there is a crisis in the world of professional work. The purpose of this study is to analyze the role of Islamic Work Ethics (IWE) in the contemporary professional world: Literature of three Muslim-majority countries (Indonesia, Arabia and Pakistan). This study used the Systematic Literature Review (SLR) approach. The data search was conducted through Scopus and Google Scholar databases, covering the period 1992-2024. The analysis data amounted to 21 articles of international reputation with quartile categories Q1, Q2, Q3, and Q4. The data obtained were analyzed using Interactive Qualitative Analysis assisted by Microsoft Excel software. The results of the study found

seven roles of IWE in the professional world, including: i) Procedural justice, ii) Job satisfaction, iii) Interactive justice, iv) Organizational Citizenship Behavior, v) Organizational commitment, vi) Prosocial voice, vii) Work motivation. IWE's role in improving various important aspects in the professional world cannot be underestimated. An integrated approach to work environment management has brought significant and sustainable impacts, from employee well-being to overall organizational performance. This research is believed to be a reference for organizations to achieve true success, by combining worldly and spiritual values.

***Keywords**: Indonesia, Saudi Arabia, Pakistan, Islamic Work Ethics (IWE), Professional World*

Pendahuluan

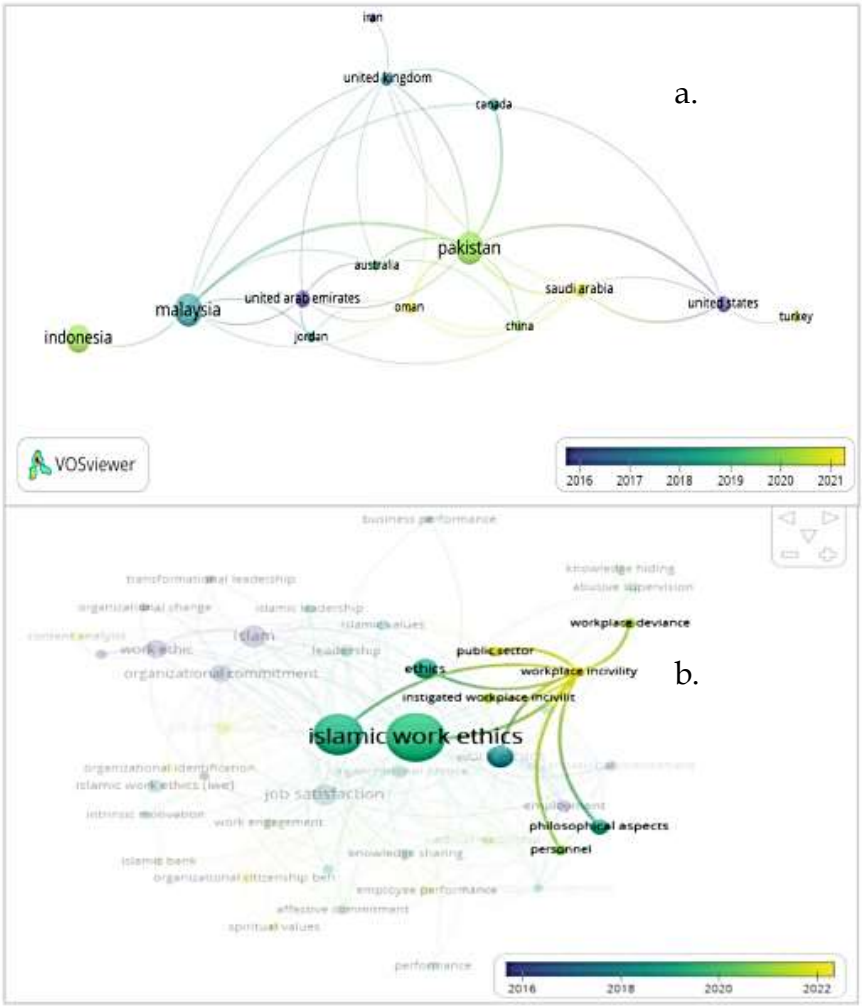
Islamic Work Ethics (IWE) menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, kerja keras, dan tanggung jawab sosial (AL Smadi et al., 2023; B. Khan et al., 2010; Kumar & Che Rose, 2010; Manan et al., 2013; Raza et al., 2024; Rubbab et al., 2024; Sidani & Al Ariss, 2015; Tlaiss, 2015; Wahab et al., 2016). Kerangka Islamic Work Ethics memberikan panduan komprehensif bagi umat Islam. Prinsip IWE menekankan pada niat, bukan hasil, sebagai ukuran moralitas (Ali & Al - Owaihan, 2008; Yousef, 2001). IWE dibangun di atas empat konsep utama: upaya, kompetisi, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral (Ali & Al - Owaihan, 2008; Firmansah et al., 2023; Shaya & Abu Khait, 2017). Dalam Islam, transparansi dalam perilaku seseorang dipandang sebagai tanggung jawab moral (Janning et al., 2020). Dalam hal ini, perdagangan dan transaksi harus didorong dalam lingkungan kepercayaan dan keterbukaan, dan individu harus bersaing secara adil dan jujur, serta berdagang dengan niat baik. Perilaku berbasis moral mengacu pada standar etika untuk memperoleh kekayaan ekonomi dan bebas dari penyalahgunaan dan perilaku tidak etis (Ali & Al - Owaihan, 2008; Kalemci & Kalemci Tuzun, 2019).

IWE memiliki relevansi dalam dunia kerja kontemporer, terutama di negara-negara mayoritas Muslim dan di kalangan profesional Muslim di seluruh dunia (Ali & Al - Kazemi, 2007; Ali & Al - Owaihan, 2008; Mohammad & Quoquab, 2016). Prinsip-prinsip IWE tidak hanya sesuai dengan standar etika universal, tetapi juga memberikan pandangan unik tentang motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Gheitani et al., 2019). Namun pada masyarakat kontemporer telah terjadi krisis adab dalam dunia kerja, seperti kurangnya integritas, korupsi dan penipuan (Patsioti-Tsacpounidis, 2023, 2023). Krisis Adab berarti penurunan atau erosi terhadap nilai-nilai tradisional dalam masyarakat kontemporer dalam kehidupan sehari-hari, meliputi penurunan perilaku tata krama, etika, dan sastra Islam tradisional dalam masyarakat modern (Belhaj, 2018; Cole, 1981; Heck, 2006; Ibrahim, 2012; Kostadinova, 2024; Kuipers et al., 2019; Le Gall, 2010; Merry, 2007; Saniotis, 2012; Ullah & Ming Yit Ho, 2021). Krisis adab tampak dalam penurunan rasa

Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam
Volume 25, No. 1, Maret 2024 : 143-146
DOI : 10.30595/islamadina.v0i0.22116
e-ISSN : 2580-5096
p-ISSN : 1412-4777

hormat dan sopan santun dalam interaksi sosial hingga perilaku tidak etis dalam dunia profesional. Fenomena ini sering dikaitkan dengan perubahan sosial yang cepat, pengaruh media sosial, dan arus globalisasi yang membawa pergeseran budaya yang signifikan.

Basis data scopus yang dianalisis pada tanggal 31 Mei 2024 jam 13.52 WIB ditemukan 211 dokumen penelitian, dengan merujuk pada kata kunci **"***Islamic Work Ethics***".** Penelitian terkait *Islamic Work Ethics* (IWE) terus berkembang hingga sekarang. Tren penelitian IWE banyak dilakukan pada Negara Pakistan, Malaysia dan Indonesia. Seperti yang terlihat pada gambar a dan b dibawah ini:



Gambar 1. a) Negara yang melakukan penelitian terkait IWE. b) Keywords yang berhubungan dengan IWE

Penelitian terkait IWE bukan hal yang baru dalam dunia kerja, peneliti terdahulu mengaitkan IWE dengan penyimpangan ditempat kerja, ketidaksopanan ditempat kerja dan sebagainya, seperti yang terlihat pada gambar b diatas. Di Indonesia terdapat 40 dokumen penelitian, yaitu (Abdullah, 2019; Adnalin et al., 2018; AFLAH et al., 2021; Akhmadi, Sumail, et al., 2023; Amilin, 2016b, 2016a; Amilin et al., 2018; Arifuddin et al., 2014; Caniago et al., 2023; Chupradit et al., 2022a; Dharma & Ikhsan, 2018; Fikriyah, Ajib Ridlwan, et al., 2019; Hasan et al., 2022; Herminingsih & Kusumastuti, 2017; Jermsittiparsert et al., 2021; Karim et al., 2021; Kiswara Rahmantya et al., 2019; Linando et al., 2023; Mutiarni et al., 2023; Nabhan & Munajat, 2023; Nasution & Rafiki, 2020a; Noor, 2017; Nuruddin & Ikhsan, 2019; Permana et al., 2019; Purnama et al., 2021; Purnomo, 2022; Rokhman et al., 2011; M. V Romi et al., 2020; Rosyada et al., 2018a; Sabowo & Muafi, 2019; Satrianto & Gusti, 2023; M. M. Soleman & Aisjah, 2020; Sulastri, 2020; Sumin et al., 2023; Supriyanto & Ekowati, 2020; Suryani et al., 2021, 2023a; Udin, 2024; Udin et al., 2022; Wulandari & Mubarak, 2021), penelitian-penelitian tersebut secara umum mengaitkan IWE dalam organisasi dunia kerja. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis secara kompleks apa saja peran IWE dalam dunia professional melalui literature tiga Negara dengan mayoritas musim, diantaranya Indonesia, Arab dan Pakistan. IWE berimplikasi memberi pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai agama dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dan perilaku di tempat kerja (Dik et al., 2024; Weaver & Stansbury, 2014). Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran IWE dalam dunia professional. Penelitian ini diyakini dapat menjadi acuan bagi organisasi untuk mencapai kesuksesan sejati, dengan memadukan nilai-nilai duniawi dan spiritual.

Metode

Penelitian ini menggunakan Metode *Systematic Literature Review* (SLR). Data yang dikumpulkan merupakan data sekunder dari dokumen penelitian sebelumnya. Pencarian data dilakukan melalui basis data Scopus dan Google Scholar, mencakup periode 1992-2024, untuk informasi bibliometrik yang digunakan dalam penelitian ini. Mesin pencari Google Scholar dan Scopus dikonfigurasi dengan kata kunci berikut (judul, abstrak, dan kata kunci): "*Islamic Work Ethics*" "*Islamic Work Ethics in Indonesia*" "*Islamic Work Ethics* in *Pakistan*""*Islamic Work Ethics in Arab*". Pada tahap pengumpulan data, terkumpul 28 artikel bereputasi internasional dengan kategori kuartil Q1, Q2, Q3, dan Q4. Dokumen-dokumen ini berasal dari berbagai sumber dan memiliki topik yang beragam, sehingga tidak dapat dianalisis langsung karena kemungkinan adanya topik yang tidak relevan dengan penelitian ini. Oleh karena itu, diperlukan langkah pra-analisis dan pembersihan data. Analisis awal dilakukan dengan membaca judul, abstrak, dan kata kunci dari seluruh dokumen, kemudian menyisihkan yang tidak relevan. Pembersihan data mencakup pemeriksaan kata kunci, permasalahan, dan hasil

Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam
Volume 25, No. 1, Maret 2024 : 143-146
DOI : 10.30595/islamadina.v0i0.22116
e-ISSN : 2580-5096
p-ISSN : 1412-4777

penelitian. Akhirnya, diperoleh 21 artikel yang relevan dengan topik pembahasan. Dokumen-dokumen ini dianalisis berdasarkan indikator-indikator hasil temuan untuk menjawab tujuan penelitian. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan Interactive Qualitative Analysis (Miles & Huberman, 1994) berbantukan softwere Microsoft Excel, dengan tujuan untuk menyajikan data yang mudah dipahami oleh pembaca. Untuk detail sumber data analisis penelitian terlihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Sumber data

1. Indonesia

No	Citation	Quartil	Title	Findings
1	(Tubagus, 2018)	Q4	Islamic Work Ethic and Organizational Justice Implementation in Reaching Accountant's Job Satisfaction	IWE berpengaruh pada keadilan prosedural dan keadilan interaktif, kepuasan kerja.
2	(Chupradit et al., 2022b)	Q4	The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff	IWE tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan etis. Organisasi yang menerapkan nilai-nilai IWE dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan membangun budaya kerja yang kuat dan etis.
3	(Nasution & Rafiki, 2020b)	Q3	Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia	Islamic Work Ethics memiliki pengaruh positif terhadap beberapa aspek keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Etika kerja Islami dapat meningkatkan keadilan prosedural dan interaktif, kepuasan kerja. Serta mencegah kecurangan dan meningkatkan tata

				kelola perusahaan yang baik.
4	(M. V. Romi et al., 2020)	Q4	Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia.	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (altruisme, sopan santun, sportivitas, kesadaran dan kebajikan sipil) dan terhadap komitmen organisasi (loyalitas, kinerja, pelatihan dan pengembangan).
5	(Rahmantya & Djazuli, 2019)	Q3	Hospital's competitive advantage through service quality, information systems and Islamic work ethics	Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif (Kualitas Produk atau Layanan, Keamanan dan Keselamatan, Tingkat Kesembuhan Pasien, Tingkat Infeksi Rumah Sakit.
6	(Fikriyah, Ridlwan, et al., 2019)	Q3	Islamic work ethics in zakat institution in Indonesia: How does it affect customer loyalty	Etos kerja Islami dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas muzakki
7	(Akhmadi, Hendryadi, et al., 2023)	Q2	Islamic work ethics and employees' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification	IWE berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi (Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Retensi Karyawan, Komitmen Afektif) dan suara prososial (Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi dan Transparansi, Partisipasi dalam Kegiatan Sosial dan Komunitas)
8	(M. Soleman et al., 2020)	Q2	Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics	Etos kerja Islami dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi

Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam
Volume 25, No. 1, Maret 2024 : 143-146
DOI : 10.30595/islamadina.v0i0.22116
e-ISSN : 2580-5096
p-ISSN : 1412-4777

9	(Suryani et al., 2023b)	Q3	Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership	IWE berpengaruh pada kerendahan hati pemimpin terhadap kesuksesan di tempat kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi.
10	(Rosyada et al., 2018b)	Q3	Promoting Islamic values to encourage labour performance and productivity: Evidence from some Indonesian industries	Beberapa perusahaan telah menerapkan etika bisnis Islami dan etika kerja Islami dalam operasional perusahaannya. Namun banyak yang tidak sejalan dengan nilai-nilai Islam bahkan menyimpang dari nilai-nilai tersebut. Menunjukkan bahwa pentingnya mengedepankan nilai-nilai Islam dalam rangka meningkatkan motivasi kerja para pekerja, dengan nilai motivasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap etika kerja, komitmen organisasi dan pada akhirnya secara signifikan mendorong kerja, kinerja dan produktivitas.

2. Arab

No	Citation	Quartil	Title	Findings
11	(MK Alhyasat, 2012)	Q2	The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations	Tingkat komitmen para pekerja di yayasan pers Yordania terhadap etika kerja Islam cukup tinggi.
12	(Haj Ali & Abu-Saad, 2024)	Q2	Quality of work life, cultural values, and Islamic work ethics: The case of the Arab	IWE berpengaruh signifikan terhadap kualitas hidup pada guru (tanggung jawab,

			education system in Israel	komunikasi terbuka, pelatihan pengembangan, keseimbangan sumber daya, kemandirian, ketekunan dan prestasi kerja)s
13	(Khalil & Abu-Saad, 2009)	Q2	Islamic work ethic among Arab college students in Israel	Terdapat korelasi yang kuat dan sangat signifikan antara IWE dan skala individualisme (norma, motivasi, pola komunikasi, hubungan sosial, kemandirian, dan prioritas dalam tujuan)
14	(Ali, 1992)	Q1	The Islamic work ethic in Arabia	Terdapat korelasi yang kuat dan sangat signifikan antara IWE dan skala individualisme (norma, motivasi, pola komunikasi, hubungan sosial, kemandirian, dan prioritas dalam tujuan)
15	(Ali & Al-Kazemi, 2007)	Q2	Islamic work ethic in Kuwait	Terdapat korelasi positif yang tinggi antara IWE dan loyalitas
16	(Mohammad et al., 2018)	Q1	The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach	IWE memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap sikap hasil perilaku. Implikasi Praktis peningkatan sikap dan perilaku karyawannya sangat disarankan untuk memberikan perhatian dan pelatihan yang tepat pada konsep etos kerja.
17	(A. El-Kot & J. Burke, 2014)	Q2	The Islamic work ethic among employees in Egypt	IWE dan individualisme sangat dapat diandalkan dan berkorelasi positif dan signifikan

Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam
Volume 25, No. 1, Maret 2024 : 143-146
DOI : 10.30595/islamadina.v0i0.22116
e-ISSN : 2580-5096
p-ISSN : 1412-4777

3. Pakistan

No	Citation	Quartil	Title	Findings
18	(A. S. Khan & Rasheed, 2015)	Q1	Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations	Etika Kerja Islami secara signifikan memoderasi hubungan antara rekrutmen & seleksi karyawan (ERS) dan kesuksesan proyek (PS). Penelitian memaparkan peran penting yang dimainkan IWE dalam memoderasi hubungan antara praktik SDM dan keberhasilan proyek, serta menyoroti perlunya organisasi berbasis proyek di Pakistan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip etika Islam ke dalam praktik SDM mereka untuk meningkatkan hasil.
19	(Javed et al., 2017)	Q1	Islamic work ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: The mediating mechanism and an interacting effect	IWE secara signifikan memprediksi kinerja adaptif baik secara langsung maupun tidak langsung melalui IWB (innovative work behaviour). Selain itu, hasil juga mengkonfirmasi peran moderasi kepemimpinan etis antara IWE dan IWB
20	(Sadozai et al., 2013)	Q4	Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and turnover intentions: A study of public sector of Pakistan	Etika kerja Islam akan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan niat berpindah.
21	(Rawwas et al., 2018)	Q1	Perception of politics and job outcomes:	Peran penting IWE dalam memoderasi dampak negatif

	moderating role of Islamic work ethic	politik organisasi terhadap hasil pekerjaan, dan menunjukkan bahwa membina lingkungan kerja yang etis dapat menghasilkan perilaku organisasi dan kesejahteraan karyawan yang lebih positif. Misal, IWE dapat menahan dampak negatif ini dengan memupuk kesadaran akan tujuan dan komitmen etis. IWE dapat memoderasi hal ini dengan menanamkan loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. IWE mencegah perilaku seperti itu dengan mengedepankan kehati-hatian dan akuntabilitas.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis terhadap 21 artikel internasional bereputasi tinggi dari penelitian negara Indonesia, Arab dan Pakistan, didapatkan tujuh temuan terkait peran IWE dalam dunia professional diantaranya: i) Keadilan procedural, ii) Kepuasan kerja, iii) Keadilan interaktif, iv) Organizational Citizenship Behavior, v) Komitmen organisasi, vi) Suara prososial, vii) Motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2 dan tabel 2 dibawah:

Gambar 2. Temuan Penelitian

Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam
Volume 25, No. 1, Maret 2024 : 143-146
DOI : 10.30595/islamadina.v0i0.22116
e-ISSN : 2580-5096
p-ISSN : 1412-4777

Tabel 2. Deskripsi temuan

Tabel 2. Deskripsi temuan

Findings	Code	Deskripsi
Keadilan procedural (*Procedural fairness)*	PF	Keadilan prosedural merujuk pada persepsi individu tentang keadilan proses yang digunakan untuk membuat keputusan dan alokasi sumber daya dalam organisasi, diantaranya konsistensi, ketidakberpihakan, akurasi, kemampuan untuk memperbaiki, representasi, etika
Kepuasan kerja *(Job satisfaction)*	JS	Etos kerja Islami dapat menjadi landasan yang kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menerapkan etos kerja Islami, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.
Keadilan interaktif *(Interactive justice)*	IJ	Keadilan interaktif berfokus pada cara individu diperlakukan oleh otoritas atau atasan mereka selama implementasi prosedur dan pengambilan keputusan, diantaranya sopan santun, martabat, transparansi, empati, integritas
Organizational Citizenship Behavior	OCB	perilaku individu karyawan yang secara sukarela dan membantu organisasi dan meningkatkan efektivitasnya, diantaranya Altruisme, Kepatuhan, Partisipasi, Kewirausahaan dan Dukungan Organisasi.
Komitmen organisasi *(Organizational commitment)*	OC	Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa terikat dengan organisasi dan ingin berkontribusi untuk keberhasilannya, diantaranya afektif, berkelanjutan dan normatif
Suara prososial *(Prosocial voice)*	PV	penggunaan suara untuk membantu orang lain, mencapai tujuan bersama, diantaranya rasa syukur dan terima kasih, sikap optimis dan positif, bantuan dan dukungan, kerjasama dan kolaborasi, menjalankan tugas dan tanggung jawab dan persatuan dan kesatuan
Motivasi kerja *(Work motivation)*	WM	Motivasi kerja dalam Islamic Work Ethic (Etos Kerja Islam) mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat, diantaranya tulus dan ikhlas, semangat, rasa syukur, Tanggung jawab dan disiplin, Kerjasama dan saling membantu, Kejujuran dan integritas, Peduli, pengembangan diri.

Keadilan Prosedural, keadilan prosedural merujuk pada persepsi karyawan tentang keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan dalam organisasi. Studi menunjukkan bahwa IWE memiliki pengaruh positif terhadap persepsi keadilan prosedural. Misalnya, penelitian oleh Ali dan Al-Owaihan (2008) menemukan bahwa prinsip-prinsip IWE yang menekankan kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas dapat meningkatkan persepsi keadilan prosedural di tempat kerja (Ali & Al-Owaihan, 2008). Al-Quran secara eksplisit menekankan pentingnya keadilan dalam semua aspek kehidupan. Salah satu ayat yang menekankan hal ini adalah: Surah An-Nisa' (4:58), ayat ini menunjukkan bahwa dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan hak dan kewajiban orang lain, keadilan harus dijunjung tinggi.

Kepuasan Kerja, kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. IWE berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena nilai-nilai IWE yang menekankan kerja keras, kejujuran, dan kesetiaan dapat meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Penelitian oleh Yousef (2001) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki nilai-nilai IWE yang kuat cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Yousef, 2001). Konsep Nilai-nilai IWE dalam Al-Quran Surah Al-Najm ayat 39 (kerja keras), Al-Taubah ayat 119 (kejujuran), Al-Ma'idah ayat 1 (kesetiaan). Ayat ini mengajarkan bahwa hasil yang diperoleh seseorang adalah dari usaha dan kerja kerasnya.

Keadilan Interaktif, keadilan interaktif berhubungan dengan perlakuan yang diterima karyawan dari atasan atau manajer dalam interaksi sehari-hari. Studi menunjukkan bahwa IWE dapat meningkatkan persepsi keadilan interaktif karena nilai-nilai IWE mengajarkan perlakuan yang adil dan hormat kepada semua individu. Riaz dan Ramzan (2013) menemukan bahwa pemimpin yang menerapkan nilai-nilai IWE cenderung dipersepsikan lebih adil dan penuh hormat oleh karyawan (Riaz et al., 2012). Nilai-nilai IWE dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 58 (keadilan), Al-Hujurat ayat 13 (perlakuan hormat)

Organizational Citizenship Behavior (OCB), OCB merujuk pada perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas-tugas formal mereka untuk membantu organisasi. Penelitian oleh Khan et al. (2015) menunjukkan bahwa IWE memiliki korelasi positif dengan OCB, di mana karyawan yang mempraktikkan IWE cenderung lebih berinisiatif dan bersedia membantu rekan kerja serta berkontribusi lebih untuk organisasi (Riaz et al., 2012). Nilai-nilai OCB dalam perspektif Al-Qur'an, yaitu surat Al-Ma'idah ayat 2 (kerja sama), Al-Insan ayat 8-9 (peduli dan empati).

Komitmen Organisasi, komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Studi menunjukkan bahwa IWE dapat

Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam
Volume 25, No. 1, Maret 2024 : 143-146
DOI : 10.30595/islamadina.v0i0.22116
e-ISSN : 2580-5096
p-ISSN : 1412-4777

meningkatkan komitmen organisasi. Misalnya, penelitian oleh Hayati dan Caniago (2012) menemukan bahwa nilai-nilai IWE yang mengajarkan loyalitas dan dedikasi dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Hayati & Caniago, 2012). Nilai-nilai komitmen organisasi dalam Al-Qur'an ialah Surah Al-Ma'idah ayat 1, Al-Ankabut ayat 69, An-Nisa ayat 58.

Suara Prososial, suara prososial adalah perilaku karyawan yang berinisiatif memberikan saran atau umpan balik konstruktif untuk perbaikan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa IWE mendorong suara prososial karena nilai-nilai IWE menekankan pada tanggung jawab sosial dan kontribusi positif terhadap komunitas. Sebuah studi oleh Erkutlu dan Chafra (2013) menemukan bahwa karyawan dengan nilai-nilai IWE yang kuat cenderung lebih aktif dalam memberikan saran yang bermanfaat bagi organisasi (Erkutlu & Chafra, 2013). Suara prososial dalam hadis ialah

> "*Agama adalah nasihat.*" *Kami (para sahabat) berkata,* "*Untuk siapa?*" *Beliau menjawab* , "*Untuk Allah, Kitab-Nya, Rasul-Nya, para pemimpin kaum muslimin, dan bagi seluru h kaum muslImin.*"(HR. Muslim) (Baqi & Usman, 2017).

Motivasi Kerja, motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan. IWE berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karena nilai-nilai seperti kerja keras, tanggung jawab, dan kejujuran yang terkandung dalam IWE mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Penelitian oleh Abbasi dan Rana (2012) menemukan bahwa IWE memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Sattar Abbasi & Hussain Rana, 2012). Hadis tentang Pentingnya Bekerja Keras dan Berusaha, Nabi Muhammad SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (kualitas dan kesempurnaan)" (HR. Thabrani) (Syakur & Amir, 2011). Hadis ini menunjukkan bahwa Allah mencintai pekerjaan yang dilakukan dengan penuh kesungguhan dan kualitas yang tinggi.

Simpulan

Peran IWE dalam meningkatkan berbagai aspek penting dalam dunia profesional tidak dapat dipandang sebelah mata. Pendekatan terpadu untuk pengelolaan lingkungan kerja telah membawa dampak yang signifikan dan berkelanjutan, mulai dari kesejahteraan karyawan hingga kinerja organisasi secara keseluruhan. Peran Islamic Work Ethics (IWE) dalam dunia professional meliputi: *Pertama*, Keadilan procedural; *Kedua*, Kepuasan kerja; *Ketiga*, Keadilan interaktif; *Keempat*, Organizational

Citizenship Behavior; *Kelima*, Komitmen organisasi; *Keenam*, Suara prososial; *Ketujuh*, Motivasi kerja. Penelitian ini diyakini dapat menjadi acuan bagi organisasi untuk mencapai kesuksesan sejati, dengan memadukan nilai-nilai duniawi dan spiritual.

Daftar Rujukan

A. El-Kot, G., & J. Burke, R. (2014). The Islamic work ethic among employees in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, *7*(2), 228–235.

Abdullah, I. A. (2019). Job satisfaction as an antecedent of task and contextual performance: The moderating role of Islamic work ethics. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *6*(8), 211–231. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073144261&partnerID=40&md5=fabeedf24cdd72f12e9fe34edbca0b9c

Adnalin, A., Rahayu, S., Daulay, M. T., Sebayang, S. A. M., Wakhyuni, E., Lubis, Y. R., Surya, E. D., Rossanty, Y., & Nasution, M. D. T. P. (2018). The effect of islamic work ethics, organizational culture, and total quality management toward changes in organizational attitudes with organizational commitment as an intervening variable. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, *9*(10), 1084–1102. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85056097247&partnerID=40&md5=f5159016ed72264ad9b65119ecc9d3f1

AFLAH, K. N., SUHARNOMO, S., MAS'UD, F., & MURSID, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(1), 997–1007. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997

Akhmadi, A., Hendryadi, Suryani, Sumail, L. O., & Pujiwati, A. (2023). Islamic work ethics and employees' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification. *Cogent Social Sciences*, *9*(1), 2174064.

Akhmadi, A., Sumail, L. O., & Pujiwati, A. (2023). Islamic work ethics and employees' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification. *Cogent Social Sciences*, *9*(1). https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2174064

AL Smadi, A. N., Amaran, S., Abugabah, A., & Alqudah, N. (2023). An examination of the mediating effect of Islamic Work Ethic (IWE) on the relationship between job satisfaction and job performance in Arab work environment. *International Journal of Cross Cultural Management*, *23*(1), 59–77.

Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, *126*(5), 507–519.

Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, *14*(2), 93–104.

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, *15*(1), 5–19.

Amilin, A. (2016a). Could islamic work ethics reduce the work stress of accountants and minimize their intention to quit? *International Journal of Economic Perspectives*, *10*(2), 134–145. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85014094630&partnerID=40&md5=7a5f6534d2db3d9726fb623b3fae10bf

Amilin, A. (2016b). Measuring the correlation of job satisfaction with accountants performance: The role of Islamic work ethics as a moderator. *European Research Studies Journal*, *19*(4), 188–201. https://doi.org/10.35808/ersj/590

Amilin, A., Ismail, T., Astuti, S., & Mulazid, A. S. (2018). Islamic work ethics and organizational justice implementation in reaching accountants' job satisfaction. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, *22*(1). https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85042660321&partnerID=40&md5=2d474aee4e9142b08de048fa2acb5e5e

Arifuddin, A., Kusumawati, A., Muallimin, M., & Rahmawaty, R. (2014). Moderation effects of organizational commitment of Islamic work ethic influence to the attitudes toward organizational change. *International Journal of Economic Research*, *11*(3), 699–709. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84927764065&partnerID=40&md5=71c96ec88e5b2e11041e9081714c080b

Baqi, M. fu'ad abdul, & Usman, M. A. Bin. (2017). *Al-Lu'Lu' Wal Marjan (Shahih Bukhari Musli)*. Kompas Gramedia.

Belhaj, A. (2018). "The Fall of The Western Family" Ṭāhā 'Abd al-Raḥmān's Critical Islamic Ethics. *ReOrient*, *4*(1), 24–43.

Caniago, I., Yuliansyah, Y., Dewi, F. G., & Komalasari, A. (2023). Islamic work ethic in behavioral accounting. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, *14*(8), 1281–1299. https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2021-0152

Chupradit, S., Jasiyah, R., Alazzawi, F. J. I., Zaroni, A. N., Norvadewi, N., Mahmudiono, T., Sabit, S. H., Suksatan, W., & Bykanova, O. (2022a). The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, *78*(4). https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7332

Chupradit, S., Jasiyah, R., Alazzawi, F. J. I., Zaroni, A. N., Norvadewi, N., Mahmudiono, T., Sabit, S. H., Suksatan, W., & Bykanova, O. (2022b). The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, *78*(4).

Cole, J. R. (1981). Feminism, class, and Islam in turn of the century Egypt. *International Journal of Middle East Studies*, *13*(4), 387–407.

Dharma, Y., & Ikhsan, A. (2018). The effect of islamic work ethic and motivation through the organizational citizenship behaviour and employee performance at Bank Aceh Syaria. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, *9*(12), 1903–1909. https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.02268.4

Dik, B. J., Daniels, D., & Alayan, A. J. (2024). Religion, Spirituality, and the Workplace: A Review and Critique. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *11*, 279–305.

Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, *36*(9), 828–848. https://doi.org/10.1108/MRR-06-2012-0136

Fikriyah, K., Ajib Ridlwan, A., & Suryaningsih, S. A. (2019). Islamic work ethics in zakat institution in Indonesia: How does it affect customer loyalty? *International Journal of Civil Engineering and Technology*, *10*(2), 375–381. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85063560813&partnerID=40&md5=36a83a486839d596e19ac12059bab79a

Fikriyah, K., Ridlwan, A. A., & Suryaningsih, S. A. (2019). Islamic work ethics in zakat institution in Indonesia: How does it affect customer loyalty. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, *10*(2), 375–381.

Firmansah, Y., Azhar, M., Sarker, M. A. R., Yudha, A. T. R. C., & Syahruddin, S. (2023). Promoting Innovative Work Behavior: Investigating The Role of Islamic Work Ethic. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, *6*(1), 1–23.

Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, *12*(1), 76–95.

Haj Ali, A., & Abu-Saad, I. (2024). Quality of work life, cultural values, and Islamic work ethics: The case of the Arab education system in Israel. *International Journal of Cross Cultural Management*, 14705958241256728.

Hasan, R. R., Nusantara, A. W., & Hatani, L. (2022). Moderating Role of Islamic Work Ethics on The Effect of Innovation and Entrepreneurship Orientation on Entrepreneurial Behavior and Business Performance. *Quality - Access to Success*, *23*(188), 270–276. https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.36

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*, 1102–1106.

Heck, P. L. (2006). Mysticism as morality: The case of Sufism. *Journal of Religious Ethics*, *34*(2), 253–286.

Herminingsih, A., & Kusumastuti, M. (2017). Islamic work ethics and leadership style to improve organisational commitment of teachers. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, *25*(August), 231–236. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85051441791&partnerID=40&md5=89a1066f79d6839ab983f6464d7b5b66

Ibrahim, A. (2012). Contemporary Islamic thought: A critical perspective. *Islam and Christian–Muslim Relations*, *23*(3), 279–294.

Janning, F., Khlif, W., Ingley, C., Janning, F., Khlif, W., & Ingley, C. (2020). Transparency: A Moral Concept. *The Illusion of Transparency in Corporate Governance: Does Transparency Help or Hinder True Ethical Conduct?*, 33–56.

Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y. A., & Arjoon, S. (2017). Islamic work ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: The mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism*, *20*(6), 647–663.

Jermsittiparsert, K., Chankoson, T., Malik, I., & Thaicharoen, W. (2021). Linking Islamic Work Ethics With Employee Performance: Perceived Organizational Support And Psychological Ownership As A Potential Mediators In Financial Institutions. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, *24*(Special Issue 1), 1–11. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85112316254&partnerID=40&md5=dfcb10c865fd48a9a47a4eb961c0eee8

Kalemci, R. A., & Kalemci Tuzun, I. (2019). Understanding protestant and Islamic work ethic studies: A content analysis of articles. *Journal of Business Ethics*, *158*, 999–1008.

Karim, A., Setiawan, M., Indrawati, N. K., & Mugiono, M. (2021). Impact of halal standards on logistic employee performance. *Acta Logistica*, *8*(3), 269–276. https://doi.org/10.22306/al.v8i3.237

Khalil, M., & Abu-Saad, I. (2009). Islamic work ethic among Arab college students in Israel. *Cross Cultural Management: An International Journal*, *16*(4), 333–346.

Khan, A. S., & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management*, *33*(2), 435–445.

Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *2*(1), 17–34.

Kiswara Rahmantya, Y. E., Salim, U., & Djazuli, A. (2019). Hospital's competitive advantage through service quality, information systems and Islamic work ethics. *Problems and Perspectives in Management*, *17*(2), 193–204. https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.14

Kostadinova, Z. (2024). Edep: ethical imagination and the Sunna of the Prophet

Muhammed. *Contemporary Islam*, *18*(1), 87–109.

Kuipers, G., Franssen, T., & Holla, S. (2019). Clouded judgments? Aesthetics, morality and everyday life in early 21st century culture. *European Journal of Cultural Studies*, *22*(4), 383–398.

Kumar, N., & Che Rose, R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, *29*(1), 79–93.

Le Gall, D. (2010). Recent thinking on Sufis and saints in the lives of Muslim societies, past and present. *International Journal of Middle East Studies*, *42*(4), 673–687.

Linando, J. A., Tumewang, Y. K., & Nahda, K. (2023). The dynamic effects of religion: An exploration of religiosity influences on Islamic work ethic over time. *Cogent Business and Management*, *10*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2181127

Manan, S. K., Kamaluddin, N., & Puteh Salin, A. S. A. (2013). Islamic work ethics and organizational commitment: Evidence from employees of banking institutions in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, *21*(4), 1471–1489.

Merry, M. S. (2007). Islamic Education between the Ideal and the Real. In *Culture, Identity, and Islamic Schooling: A Philosophical Approach* (pp. 45–70). Springer.

Miles, M., & Huberman, M. (1994). Qualitative data analysis: Second Edition. In *SAGE Publications* (Vol. 1304).

MK Alhyasat, K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, *3*(2), 139–154.

Mohammad, J., & Quoquab, F. (2016). Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ? *Journal of Islamic Marketing*, *7*(3), 355–375.

Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, *47*(7), 1286–1308.

Mutiarni, R., Salim, U., Sukoharsono, E. G., & Rahayu, M. (2023). The Role of Islamic Intellectual Capital on Isalamic Cooperative Performance in Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *12*(1), 148–165. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85149772811&partnerID=40&md5=90063490062dea96c531a487ee9d0d1a

Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business and Management*, *10*(2). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819

Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020a). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, *55*(2), 195–205. https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011

Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020b). Islamic work ethics, organizational commitment

and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, *55*, 195–205.

Noor, J. (2017). Islamic work ethic: An ultimate workplace spirituality and job satisfaction. *International Journal of Economic Research*, *14*(14PartII), 169–185. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85041289459&partnerID=40&md5=c7bd3974db39bd5144f0c4dde935bd1a

Nuruddin, A., & Ikhsan, A. (2019). The effect of Islamic work ethics and organisational cultural motivation on OCB and employee performance at Bank Aceh Syariah. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *9*(4), 159–171. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85077374102&partnerID=40&md5=99f8bbe850ed94b8fbd2461a0b4860ab

Patsioti-Tsacpounidis, I. (2023). Aristotle's Akrasia and Corporate Corruption: Redefining Integrity in Business. *Philosophy of Management*, *22*(3), 421–447.

Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *8*(8), 1098–1106. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073351551&partnerID=40&md5=efe7115dfdec24e2a5a26c956c1f0e73

Purnama, C., Fatmah, D., Hasani, S., & Rahmah, M. (2021). Leadership style as moderating variable influence between islamic work ethic with performance. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, *42*(2), 233–238. https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.2.02

Purnomo, H. (2022). Organizational commitment in Islamic boarding school: the implementation of organizational behavior integrative model. *Perspektivy Nauki i Obrazovania*, *57*(3), 354–371. https://doi.org/10.32744/pse.2022.3.20

Rahmantya, Y. E. K., & Djazuli, A. (2019). Hospital's competitive advantage through service quality, information systems and Islamic work ethics. *Problems and Perspectives in Management*, *17*(2), 193.

Rawwas, M. Y. A., Javed, B., & Iqbal, M. N. (2018). Perception of politics and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic. *Personnel Review*, *47*(1), 74–94.

Raza, S. A., Khan, K. A., & Hakim, F. (2024). Whether organizational citizenship behavior is triggered by employee CSR perception and spiritual values: the moderating role of Islamic work ethics. *Management Research Review*, *47*(3), 353–373.

Riaz, T., Ramzan, M., Hafiz, M. I., Akram, M. U., & Karim, Y. (2012). Transformational leadership and employees career salience; an empirical study conducted on banks

of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, *3*(8).

Rokhman, W., Rivai, H. A., & Adewale, A. (2011). An examination of the mediating effect of islamic work ethic on the relationships between transformational leadership and work outcomes. *Gadjah Mada International Journal of Business*, *13*(2), 125–142. https://doi.org/10.22146/gamaijb.5487

Romi, M. V., Ahman, E., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, *9*(2), 78–84.

Romi, M. V, Ahman, E., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, *9*(2), 78–84. https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78

Rosyada, D., Mufraini, M. A., Suherlan, A., Harmadi, H., & Supriyono, S. (2018a). Promoting islamic values to encourage labour performance and productivity: Evidence from some Indonesian industries. *International Journal of Business and Society*, *19*, 591–604. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85059143017&partnerID=40&md5=014a13357bf190b4d97dc7f2f1d23c03

Rosyada, D., Mufraini, M. A., Suherlan, A., Harmadi, H., & Supriyono, S. (2018b). Promoting Islamic values to encourage labour performance and productivity: Evidence from some Indonesian industries. *International Journal of Business and Society*, *19*(S4), 591–604.

Rubbab, U.-, Irshad, M., Abid, S., Ejaz, S., Ejaz, F., & Hossain, M. B. (2024). Examining the impact of Islamic work ethics on employee voice behavior: mediating effect of felt obligation for constructive change and moderating role of sanctification of work. *Cogent Psychology*, *11*(1), 2348860.

Sabowo, B. N. S., & Muafi, M. (2019). THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHIC AND KNOWLEDGE SHARING TO INNOVATION CAPABILITY MEDIATED BY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) AT PT PERTAMINA PERSERO REVINERY UNIT V BALIKPAPAN. *Proceedings on Engineering Sciences*, *1*(2), 83–102. https://doi.org/10.24874/PES01.02.010

Sadozai, A. M., Marri, M. Y. K., Zaman, H. M. F., Yousufzai, M. I., & Nas, Z. (2013). Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and turnover intentions: A study of public sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *4*(2), 767–775.

Saniotis, A. (2012). Muslims and ecology: fostering Islamic environmental ethics. *Contemporary Islam*, *6*(2), 155–171.

Satrianto, A., & Gusti, M. A. (2023). The Role of Islamic Work Ethics and

Organizational Citizenship Behavior in Green Human Resource Practices and Environmental Performance of Indonesian Food SMEs. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, *18*(8), 2393–2401. https://doi.org/10.18280/ijsdp.180810

Sattar Abbasi, A., & Hussain Rana, A. (2012). Impact of Islamic work ethics, reward system and organizational environment on citizenship behavior of employees. *Sci.Int*, *24*(4), 513–519. http://ssrn.com/abstract=2193247

Shaya, N., & Abu Khait, R. (2017). Feminizing leadership in the Middle East: Emirati women empowerment and leadership style. *Gender in Management: An International Journal*, *32*(8), 590–608.

Sidani, Y., & Al Ariss, A. (2015). New conceptual foundations for Islamic business ethics: The contributions of Abu-Hamid Al-Ghazali. *Journal of Business Ethics*, *129*, 847–857.

Soleman, M., Armanu, A., Aisjah, S., & Sudjatno, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, *10*(6), 1359–1368.

Soleman, M. M., & Aisjah, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, *10*(6), 1359–1368. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.021

Sulastri, L. (2020). The mediating role of intrinsic motivation between islamic work ethics and job satisfaction: A case study on Islamic Bank employees in Bandung city, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *12*(4), 229–238. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85083583195&partnerID=40&md5=3c465bc4b703b67566e08dac791a2638

Sumin, S., Retnawati, H., & Sayadi, W. (2023). Development and Validation of the Islamic Work Exemplary Scale in Indonesia. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, *6*(2). https://doi.org/10.25217/0020236392000

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2020). Spiritual leadership and Islamic organisational citizenship behaviour: Examining mediation-moderated process. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *13*(3), 166–185. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85085913991&partnerID=40&md5=c75f11fe5258c509d1eafa380427fab7

Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic*

Accounting and Business Research, *12*(8), 1181–1199. https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103

Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023a). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, *12*(1), 1–23. https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3

Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023b). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, *12*(1), 1–23.

Syakur, M., & Amir, M. A. H. (2011). *Al Muhalla (Abu Al Qosim Sulaiman Bin Ahmad Ath- Thabarani, Al Mu'jam Ash-Shaghir)*. Buku Islam Rahmatan.

Tlaiss, H. A. (2015). How Islamic business ethics impact women entrepreneurs: Insights from four Arab Middle Eastern countries. *Journal of Business Ethics*, *129*, 859–877.

Tubagus, I. (2018). Islamic Work Ethic and Organizational Justice Implementation in Reaching Accountant's Job Satisfaction. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, *22*(1), 1–11.

Udin, U. (2024). Ethical leadership and employee performance: The role of Islamic work ethics and knowledge sharing. *Human Systems Management*, *43*(1), 51–63. https://doi.org/10.3233/HSM-220197

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

Ullah, A. K. M. A., & Ming Yit Ho, H. (2021). Globalisation and cultures in Southeast Asia: Demise, fragmentation, transformation. *Global Society*, *35*(2), 191–206.

Wahab, M. A., Quazi, A., & Blackman, D. (2016). Measuring and validating Islamic work value constructs: An empirical exploration using Malaysian samples. *Journal of Business Research*, *69*(10), 4194–4204.

Weaver, G. R., & Stansbury, J. M. (2014). Religion in organizations: Cognition and behavior. In *Religion and organization theory* (pp. 65–110). Emerald Group Publishing Limited.

Wulandari, F., & Mubarak, S. (2021). Islamic work ethics and lecturer performance: Mediating roles of personorganization fit and innovation in learning activities. *Problems and Perspectives in Management*, *19*(3), 22–32. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.03

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic–A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*,

Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam
Volume 25, No. 1, Maret 2024 : 143-146
DOI : 10.30595/islamadina.v0i0.22116
e-ISSN : 2580-5096
p-ISSN : 1412-4777

30(2), 152–169.