



Islamic Work Ethic

Konsep dan Perkembangannya Dalam
Literatur Ilmiah

Suryani

***Islamic WorkEthic : Konsep dan Perkembangannya dalamLiteratur
Ilmiah***

Suryani

© Suryani, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Cetakan pertama, Agustus 2023

X+67 hlm: 13x20cm

Editor :Hendryadi

Desain Cover : Hendryadi



SUKA-Press

Penerbit:

SUKA-Press

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Gedung Rektorat Lama Lantai 3

Jl. Masrda Adisucipto Yogyakarta 55281

Islamic WorkEthic
Konsep dan Perkembangannya dalam Literatur Ilmiah
Copyright @2023

Penulis
Suryani

Editor
Hendryadi

Desain Cover
Hendryadi

Penerbit:

SUKA-Press

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Gedung Rektorat Lama Lantai 3
Jl. Masrda Adisucipto Yogyakarta 55281



SUKA-Press

Cetakan Pertama, Agustus 2023

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)
Suryani *Islamic Work Ethic: Konsep dan Penerapannya dalam Literatur Ilmiah/Suryani-Yogyakarta:SUKA-Press*
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Gedung Rektorat Lama Lantai 3
Jl. Masrda Adisucipto Yogyakarta 55281, 2023.
vi, 68 hlm.; 15x23 cm
ISBN:
1. *Islamic Work Ethic*, bank syariah I. Judul.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit.

Islamic Work Ethic

**Konsep dan Perkembangannya Dalam
Literatur Ilmiah**

Dr. Suryani

Daftar Isi

Kata Pengantar

Bab 1 Islamic Work Ethic

1

Bab 2 Ringkasan Penelitian Periode 1

19

Bab 3 Ringkasan Penelitian Periode 2

29

Bab 4 Ringkasan Penelitian Periode 3

39

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan karunia kepada kami sebagai modal utama dalam menyelesaikan karya ilmiah yang berbentuk Buku Dummy.

Shalawat dan salam, menjadi persembahan yang takkan lekang oleh zaman kepada baginda Rasul, Nabi besar Muhammad SAW, sebagai uswah hasanah, yang telah meletakkan dasar-dasar petunjuk yang harus diteladani oleh setiap insan untuk kemaslahatan dan keselamatan dunia dan akhirat di segala aspek kehidupan.

Buku Dummy ini merupakan output dari serangkaian kegiatan penelitian yang telah dilakukan untuk mengembangkan gagasan model teoritis yang lebih luas mengenai topik *Islamic Work Ethics* (IWE) sebagai seperangkat prinsip yang dapat diterapkan pada seluruh aspek kehidupan termasuk pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan pada beberapa Perbankan Syariah di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi dan Banten.

Kami sangat ingin mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Tinggi Pendidikan Islam Kementerian Agama dengan membuka pintu kesempatan bagi kami sebagai peneliti terpilih yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Direktur

Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam nomor B-808.1.1/DJ.I/Dt.I.III/11/2022 tanggal 07 November 2022 tentang Penetapan Penerima Bantuan Penelitian Berbasis Standar Biaya Keluaran pada PTKI Satker Diktis Tahun Anggaran 2022. Tidak lupa ungkapan apresiasi kepada tim reviewer Litapdimas Diktis Kemenag yang telah banyak memberikan saran yang sangat konstruktif bagi penelitian ini.

Terima kasih juga atas partisipasi kerjasama, dari para karyawan perbankan syariah di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi dan Banten yang telah memberikan kesempatan, kemudahan akses dan kesediaannya menjadi responden penelitian meskipun dilakukan secara online.

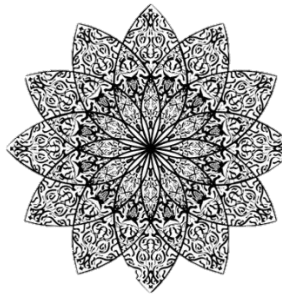
Akhir kata semoga kehadiran Buku Dummy ini bermanfaat dalam proses transmisi knowledge dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu terwujudnya laporan hasil penelitian ini, atas segala bantuan dan *support* yang diberikan, semoga dapat diterima disisi Allah SWT sebagai amal sholeh yang bernilai pahala, *jazakumullah khoirul jaza'*.

Depok, 30 Desember 2022

Suryani

Bab I

Islamic Work Ethic



Pada tahap awal kelahirannya, Islam memposisikan dirinya sebagai sental kekuatan ekonomi dan social yang memfokuskan pada pertumbuhan kesejahteraan melalui aktivitas perdagangan. Sentralitas dan kebutuhan perdagangan dalam pemikiran dan praktik Islam awal sangat berbeda dari norma-norma budaya yang berlaku di masa itu. Pandangan Islam tentang perdagangan dan pekerjaan lebih didasarkan pada pemahaman mendalam tentang kondisi sosial dan ekonomi dalam memperkuat fondasi keyakinan dan agama baru. Artinya, melalui perdagangan, Nabi Muhammad SAW meletakkan pondasi kekuatan social dan ekonomi, sekaligus membentuk tatanan baru melalui pesan spiritual yang diembannya.

1.1. Sejarah Awal Pengembangan IWE

Etos kerja karyawan menjadi perhatian dalam psikologi positif (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014) dan mempromosikannya sebagai faktor penting untuk mendorong perilaku positif di kalangan karyawan dalam empat dekade terakhir. Di dunia barat, Weber (1905) memperkenalkan konsep etika kerja Protestan (PWEs) yang mengacu pada ideologi berhemat, individualisme, disiplin, dan kerja keras (Murtaza et al., 2016).

Minat pada etos kerja dipicu peningkatan kepedulian pada kondisi ekonomi-keagamaan di abad ke-19, dimana sebelum revolusi industri, kerja tidak dijunjung tinggi. Kondisi saat itu lebih dipengaruhi oleh norma-norma agama dan sosial yang kurang menghargai atau mendukung pekerjaan itu sendiri. Sebagai contoh, Adam Smith, dalam *Wealth of the Nations* menjelaskan bahwa pengusaha adalah “suatu tatanan manusia, yang kepentingannya tidak pernah sama dengan publik, yang pada umumnya memiliki kepentingan untuk menipu dan bahkan menindas publik dan yang karenanya, dalam banyak kesempatan, menipu dan menindasnya” (Ali & Al-Kazemi, 2007). Pandangan negatif tentang pekerjaan ini dapat menyebabkan para peneliti di barat menghubungkan pandangan positif yang berkembang tentang kerja dengan munculnya Protestantisme di Eropa dan kebangkitan revolusi industri. Bahkan, keyakinan ini semakin menguat setelah

Max Weber menerbitkan esai tentang “Etos Kerja Protestan dan Semangat Kapitalisme”. Sejak publikasi ini, para peneliti semakin memperhatikan etos kerja dan peran agama dalam memajukan pertumbuhan ekonomi dan akumulasi kekayaan.

Namun, seiring dengan perkembangan studi dalam satu dekade terakhir, para peneliti telah mengakui PWEs berbeda dari nilai-nilai masyarakat non-Protestan, sehingga memunculkan upaya untuk menggali nilai-nilai sistem kepercayaan agama lain. Berdasarkan keterbatasan tersebut, dan menggunakan konteks yang sama, Ali (1988) memperkenalkan etika kerja Islami (IWEs) sebagai alternatif etika berdasarkan nilai-nilai Islam.

Ada dua alasan mengapa IWE penting untuk organisasi, terutama di komunitas Muslim: pertama, nilai etos kerja biasanya berasal dari masyarakat barat, berdasarkan nilai dan kepercayaan komunitas mereka, sehingga IWE dari peradaban lain tidak dapat diabaikan (Ali & Al-Owaidan, 2008). Ali dan Al-Owaidan (2008) mengartikulasikan IWE sebagai perpaduan unsur moral, ekonomi, sosial dan psikologis dalam memandang aktivitas kerja. Dengan kata lain, bekerja dari perspektif Islam harus secara bersamaan memiliki manfaat individu dan sosial. Selain itu, IWE pada dasarnya berbeda dengan PWE atau etika konvensional lainnya. Ukuran moralitas dalam IWE didasarkan pada niat (bukan pada hasil), dan kegiatan bisnis dan ekonomi harus tetap didasarkan pada nilai-nilai agama Islam. Misalnya, kegiatan bisnis yang dilarang seperti monopoli,

perjudian, perdagangan narkoba, dan perdagangan alkohol dianggap sebagai kegiatan yang tidak bermoral, meskipun menguntungkan secara ekonomi. Kedua, masyarakat muslim sangat perlu mengimplementasikan IWE dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari (Murtaza et al., 2016; Suryani et al., 2021).

Etika Islam menggabungkan tiga dimensi: ekonomi, psikologis, dan sosial (Mohammad et al., 2018), dimana setiap dimensi saling terkait dan tidak boleh melanggar hukum Islam. Dengan kata lain, perusahaan atau individu dapat memiliki motif ekonomi dan mencari keuntungan tetapi tetap harus menyeimbangkan dimensi psikologis dan sosial agar bermakna bagi individu dan masyarakat (Mohammad et al., 2018; Suryani et al., 2021). Selain itu, IWE merupakan seperangkat etika yang mengatur bagaimana individu bekerja dan bagaimana individu berinteraksi di lingkungan kerja. IWE memiliki empat prinsip utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral (Ali & Al-Kazemi, 2007, p.95), yang dapat diterapkan dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari (Suryani et al., 2021). Kondisi ini menjadikan IWE semakin diminati oleh peneliti muslim, dan upaya membawa konsep ini pada pembuktian empiris semakin berkembang dalam sepuluh tahun terakhir.

1.2. Pandangan Islam terhadap pekerjaan

Sentralitas pekerjaan dalam pemikiran Islam memungkinkan generasi awal umat Islam untuk terlibat

dalam kegiatan ekonomi yang luas dan mengejar perdagangan lintas benua dengan energi dan tekad. Perspektif yang ditawarkan Islam pada saat itu berbeda dengan norma-norma yang berlaku dan bahkan menyerupai wacana kontemporer. Al-Quran menginstruksikan umat Islam untuk terus-menerus mengejar pekerjaan apa pun yang tersedia kapan pun tersedia. Untuk itu, Al-Qur'an menyatakan, "Dia [Tuhan] juga tunduk kepada kamu semua yang ada di langit dan di bumi" (Quran, 45:13). Menariknya, Alquran (2:268), dengan pandangan ke depan, memandangi kemiskinan sebagai janji Iblis, dan kemakmuran sebagai janji Tuhan, " Iblis mengancam Anda dengan kemiskinan dan meminta Anda untuk berperilaku tidak pantas. Tuhan menjanjikan pengampunan dan karunia-Nya".

Nabi Muhammad tidak hanya berkhotbah bahwa kerja keras menyebabkan dosa diampuni dan bahwa " tidak ada yang makan makanan yang lebih baik daripada yang dia makan dari pekerjaannya" tetapi juga menegaskan bahwa "pekerjaan adalah a memuja". Lebih jauh lagi, Nabi Muhammad berkhotbah bahwa kesempurnaan pekerjaan adalah kewajiban agama, dengan menyatakan, "Tuhan memberkati pekerja yang belajar dan menyempurnakan profesinya". Demikian pula Imam Ali, penerus keempat Nabi Muhammad, menyatakan, " Bertahanlah dalam tindakan Anda dengan tujuan mulia dalam pikiran. Kegagalan untuk menyempurnakan pekerjaan Anda sementara Anda yakin akan imbalannya adalah ketidakadilan bagi diri Anda sendiri" menambahkan, "kemiskinan hampir sama dengan ketidaksopanan"

Tingginya status pedagang dan perdagangan mereka dalam pemikiran Islam tercermin dalam sabda Nabi Muhammad, "Dia yang membawa perbekalan ke pasar kita seperti a prajurit dalam perang demi Tuhan", dan "pedagang yang jujur dan jujur ada bersama para nabi dan orang-orang yang benar dan para syuhada" (Ali, 1977). Demikian pula Imam Ali (1989, AD 598-661) dalam suratnya kepada Gubernur Mesir menyoroti peran luar biasa dan pedagang memainkan peran dalam mempertahankan kesejahteraan dan kemakmuran suatu bangsa. Dia menegaskan bahwa meskipun pemungut pajak, hakim, administrator, agen pemerintah dan tentara memainkan peran penting dalam negara, namun tidak satupun dari mereka (hal. 315), "dapat melakukan tanpa pedagang dan pengrajin yang membangun dan memelihara fasilitas dan pasar, sebuah tugas yang tidak dapat mereka lakukan sendiri [pegawai negeri]". Pandangan ini adalah sebuah novel menyimpang dari norma-norma yang ada. Itu menempatkan pekerja dan pedagang di antara kelas istimewa dan memberi mereka prestise yang jauh lebih tinggi daripada pemerintah birokrat. Lebih penting lagi, pandangan ini menegaskan bahwa kelangsungan hidup dan kemajuan negara bergantung pada kegiatan yang dilakukan di pasar

1.3. Definisi konsep IWE

Secara konsep, IWE dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip yang mengatur bagaimana perilaku organisasi, termasuk kelompok dan individu berdasarkan prinsip dan nilai-nilai Islam. IWE merupakan seperangkat prinsip dan pedoman yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW (Ali, 1988). Islam sejak awal memandang aktivitas komersial tidak hanya ibadah namun juga untuk memenuhi aspek social dan psikologis. Alquran memerintahkan umat Islam untuk bekerja secara giat kapan pun dan dimanapun: "menyebar melalui tanah dan mencari karunia Allah" (Quran, 62:10) dan "Allah telah menghalalkan perdagangan dan melarang riba" (2:275). Dalam sebuah riwayat, Nabi Muhammad berkhotbah bahwa pedagang harus melakukan tugas-tugas yang tidak hanya diperlukan secara moral, tetapi itu penting untuk kelangsungan hidup dan perkembangan masyarakat. Dia menyatakan, "Saya merekomendasikan para pedagang kepada Anda, karena mereka adalah kurir dari cakrawala dan hamba-hamba Allah yang terpercaya di bumi" dan "keinginan pedagang Muslim yang jujur dan jujur berdiri bersama para syuhada di Hari Kiamat" (Ali & Al-Owaihah, 2008).

IWE didasarkan pada premis bahwa setiap individu harus melakukan pekerjaan dengan baik dan menghindari perilaku yang tidak perlu (Ali & Al-Owaihah, 2008). Misalnya, Al-Qur'an menginstruksikan umat beriman bahwa keterlibatan dan komitmen untuk bekerja, bukan hanya bermimpi, memungkinkan seseorang untuk mewujudkan tujuan mereka (Quran

53:39). Selanjutnya disebutkan bahwa "Manusia itu tidak akan memiliki apa-apa selain apa yang diperjuangkan" dan (2:275), "Allah telah menghalalkan perdagangan dan melarang riba". Dalam konteks bekerja dan berusaha ini jelas terlihat bahwa Islam mengajarkan pemeluknya untuk senantiasa mencapai tujuannya melalui kerja keras dan usaha, sehingga tidak akan berubah nasib suatu kaum, jika kaum itu tidak berusaha merubahnya.

Nabi Muhammad selanjutnya mengajarkan bahwa kerja keras menyebabkan dosa diampuni dan bahwa "tidak ada yang makan makanan yang lebih baik daripada yang dia makan dari pekerjaannya". Dalam konteks pekerjaan ini, Nabi Muhammad menggariskan empat poin penting: pertama, bekerja merupakan ibadah. Disebutkan bahwa "Beribadah memiliki tujuh puluh jalan; yang terbaik dari mereka adalah keterlibatan dalam kehidupan yang diperoleh dengan jujur".

Kedua, Nabi Muhammad memahami bahwa hasil pekerjaan akan maksimal jika pelaku dibekali dengan kemampuan terbaik. Di sini, Nabi Muhammad menggarisbawahi dua aspek penting untuk mencapai kinerja: kualitas dan kualifikasi. Dia menyatakan, "Tuhan memberkati orang yang menyempurnakan keahliannya (melakukan pekerjaan dengan benar)" dan "Tuhan mencintai orang yang belajar dengan tepat bagaimana melakukan pekerjaannya dan melakukannya dengan benar" (Ali & Al-Kazemi, 2007).

Ketiga, pekerjaan memiliki dimensi dan makna sosial; sehingga harus diarahkan kepada kemanfaatan untuk orang lain, "Pekerjaan terbaik adalah yang

menghasilkan manfaat " dan " Sebaik-baik orang adalah mereka yang memberi manfaat bagi orang lain "(Ali & Al-Kazemi, 2007). Terakhir, melalui perdagangan dan keterlibatan aktif dalam bisnis maka masyarakat mencapai kemakmuran dan standar hidup yang wajar, " Saya merekomendasikan para pedagang kepada Anda, karena mereka adalah kurir cakrawala dan hamba-hamba Allah yang terpercaya di bumi" (Ali, 2005).

1.4. Empat pilar IWE

Bekerja merupakan kebajikan karena melayani diri sendiri dan orang lain. Oleh karenanya, secara spiritual pekerjaan dipandang sebagai keterlibatan kreatif yang diperlukan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang, sambil memenuhi kewajiban hidup terhadap Tuhan. Menurut Ali (2005), IWE dibangun di atas empat konsep utama: usaha, persaingan, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral. Ali menyarankan bahwa pilar-pilar ini, secara kolektif, menginspirasi kepercayaan di pasar dan memperkuat kontrak sosial, pemahaman etis, dan memotivasi perilaku pelaku ekonomi untuk fokus pada memenuhi tanggung jawab bisnis utama mereka. Oleh karena itu, manajer dan karyawan mendapatkan kepercayaan pada niat baik satu sama lain dan melaksanakan tanggung jawab mereka secara memadai di tempat kerja.

Pilar pertama, usaha dan kerja keras. Dalam konteks kerja, Islam menganjurkan individu untuk

bekerja keras guna memperoleh sumber ekonomi bagi dirinya dan keluarganya, dan kerja ini tetap diniatkan sebagai ibadah. Upaya dalam Islam tidak hanya mengacu pada seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga pada komitmen pribadi, implementasi, pengetahuan, dan kreativitas. Al-Qur'an menyatakan (6:132), "Untuk semua peringkat menurut perbuatan mereka," yang mengacu pada tanggung jawab individu. Di bagian lain, Al-Qur'an memerintahkan individu untuk mewujudkan cita-citanya dengan bekerja keras, karena tidak ada seorang pun yang dapat mencapai cita-citanya tanpa terlibat langsung dan memiliki komitmen yang kuat untuk mewujudkannya. Al-Qur'an menyatakan, "Bahwa manusia tidak dapat memiliki apa pun kecuali apa yang diperjuangkan." (Qur'an 53:39).

Selanjutnya, pilar kedua adalah kompetisi.

Untuk mencapai hasil terbaik, Al-Qur'an (25:67) menjelaskan, "janganlah mengejar apa yang tidak kamu ketahui." Kedua, Islam menyatakan bahwa kegiatan bisnis harus dilandasi dengan itikad baik dan menerapkan persaingan berdasarkan keadilan dan kejujuran (Amanah dalam bahasa Arab). Al-Qur'an (4:29) menyatakan, "Jangan membagi hartamu di antara kamu secara salah kecuali itu diperdagangkan dengan kesepakatan bersama." Ketentuan lain mengenai kompetisi ini terkait dengan kompetensi dan akuntabilitas pelaksana, dimana disebutkan bahwa

setiap individu dituntut memiliki kualitas dan kualifikasi yang sesuai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad SAW menyatakan, "Tuhan memberkati orang yang menyempurnakan keahliannya (melakukan pekerjaan dengan benar)" dan "Tuhan menyukai orang yang belajar dengan tepat bagaimana melakukan pekerjaannya dan melakukannya dengan benar." (lihat Ali & Al-Kazemi, 2007).

Khalifah kedua, Umar bin Khattab mengatakan, "Saya lebih memilih mati dalam berjuang untuk rezeki saya dan rezeki anak-anak saya, untuk mati saat berjuang membela iman" (Abdul-Rauf, 1984) dan "Kekuatan dari perbuatan apa pun, bukanlah menunda pekerjaan hari ini untuk besok". Khalifah ke empat, Imam Ali menyatakan, " Jangan menjadi salah satu dari mereka yang mengharap yang lebih baik dunia yang akan datang tanpa bekerja untuknya" dan "Dia, yang tidak menyempurnakan pekerjaannya, akan melakukannya membawa kebingungan pada diri sendiri". Dalam Islam usaha dikaitkan dengan ilmu dan ruh penemuan. Al-Qur'an (25:67) menginstruksikan orang beriman, "jangan mengejar apa yang tidak kamu miliki pengetahuan untuk memperoleh itu" (Ali & Al-Owaidan, 2008).

Komponen ketiga adalah transparansi, yang mengacu pada nilai kejujuran dan penghindaran ketidakpastian dalam pekerjaan dan aktivitas bisnis lainnya. Islam telah meriwayatkan banyak kisah tentang

keutamaan kejujuran dalam kegiatan jual beli. Nabi Muhammad SAW dalam berbagai hadits menjelaskan bahwa kejujuran dan amanah para pedagang akan mengantarkan mereka ke surga dunia akhirat. Nabi Muhammad sangat tegas mengatur perdagangan yang dilandasi pada prinsip kejujuran dan transparansi. Dia menyatakan, " Mengapa Anda menahan saudara Anda dari apa yang akan menguntungkannya dan juga menguntungkan untuk Anda?". Dalam perdagangan dan transaksi, Islam menggariskan harus dilakukan di lingkungan kepercayaan dan keterbukaan. Dengan demikian, transparansi ditentukan sebagai tanggung jawab moral. Nasr (1984) menegaskan bahwa Islam menyediakan iklim kerja di mana etika tidak dipisahkan dari ekonomi. Dia berpendapat bahwa Islam menganugerahkan " dimensi etis pada semua jenis pekerjaan dan dalam memperluas etika untuk memasukkan bahkan aspek kualitatif dari pekerjaan yang bersangkutan" (Ali & Al-Owaihah, 2008).

Pilar ke-empat adalah tanggung jawab moral.

Mengarahkan aktivitas bisnis untuk fokus pada keuntungan dan manfaat sosial. Konsep ini sejalan dengan tanggung jawab sosial yang akhir-akhir ini semakin populer, dimana perusahaan dituntut untuk memberikan manfaat sosial di sekitarnya dalam berbagai kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan demikian, terdapat keseimbangan antara prinsip

ekonomi, sosial, dan agama dalam IWE, yang menyebabkan semakin populernya konsep ini di kalangan peneliti Muslim dalam 20 tahun terakhir (Suryani et al., 2021).

Abbas J Ali dan Al-Owaihan (2008) menjelaskan ada beberapa implikasi dari kuatnya komitmen terhadap empat pilar IWE di kalangan umat Islam. Pertama, penekanan pada kerja keras, memenuhi tenggat waktu dan ketekunan merupakan factor penting keberhasilan individu dan organisasi. Ini berarti bahwa dalam penetapan jadwal dan klarifikasi tujuan dan tanggung jawab yang jelas merupakan factor penting dalam melaksanakan sebuah tujuan organisasi. Berikutnya, dalam Islam, kerja dipandang bukan sebagai tujuan itu sendiri, tetapi sebagai sarana untuk membina pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Oleh karenanya, interaksi kelompok harus dirancang dengan tepat, dapat menghasilkan optimalisasi pada perubahan. Faktor penting lain adalah dedikasi terhadap pekerjaan dan kreativitas kerja dipandang perilaku baik. Manajer dan konsultan harus memfokuskan desain proses mereka pada metode perubahan baru dan seterusnya menghasilkan hasil yang memperkuat komitmen dan antusiasme yang ada.

Implikasi keempat, keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat. Ini memiliki tiga poin

penting: (1) manajer/pimpinan harus menunjukkan bahwa mereka memperhatikan dan prihatin tentang kebutuhan manusia; ketika mempertimbangkan memecat karyawan misalnya, mereka mungkin mempertimbangkan faktor selain kinerja sebelum keputusan dibuat; (2) keterampilan social dan penguasaan hubungan masyarakat sangat penting untuk melakukan perubahan dalam masyarakat Muslim yang sangat personal; dan (3) tujuan perubahan diarahkan untuk melayani komunitas atau masyarakat secara keseluruhan; dan karenanya, manajer harus menyoroti hasil bagi organisasi dan masyarakat secara bersamaan.

Implikasi terakhir, transparansi bisnis tidak hanya praktik yang baik, tetapi juga kebajikan. Tidak seperti etika Kristen, IWE mengutamakan niat daripada hasil. Nabi Muhammad menyatakan, "Tindakan adalah dicatat menurut niatnya, dan manusia akan diberi ganjaran atau hukuman yang sesuai". Yaitu, pekerjaan yang melanggar hukum yang menghasilkan akumulasi kekayaan (misalnya perjudian, pelacuran, perdagangan narkoba, penipuan, pemerasan, penimbunan, monopoli) dikutuk dan mereka yang terlibat di dalamnya dipandang rendah (Ali & Al-Owaidan, 2008).

1.5. Pengukuran IWE

Secara umum, pengukuran IWE dalam berbagai studi mengadaptasi 17 item yang dikembangkan oleh Ali (1992). Tujuh belas item ini terdiri dari seperangkat nilai Islam terkait dengan pekerjaan, meliputi (Ali, 1992):

- 1) Kemalasan adalah sifat buruk;
- 2) Dedikasi untuk bekerja adalah kebajikan;
- 3) Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain;
- 4) Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat;
- 5) Memproduksi lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi berkontribusi pada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan;
- 6) Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya;
- 7) Kerja bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial;
- 8) Hidup tidak ada artinya tanpa kerja;
- 9) Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat;
- 10) Hubungan manusia dalam organisasi harus ditekan dan didorong;
- 11) Bekerja memungkinkan seseorang untuk mengendalikan dunia;

- 12) Karya kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian;
- 13) Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup;
- 14) Bekerja memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri;
- 15) Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di tempat kerja;
- 16) Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab;
- 17) Nilai kerja lebih ditentukan oleh niat yang menyertainya daripada hasilnya.

Referensi

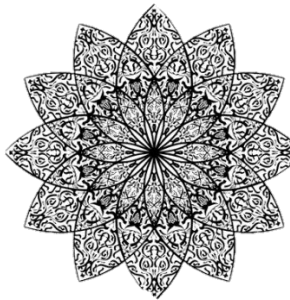
- Ali, A.J. (2005). *Islamic perspective on management and organization*. Edward Elgar.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Ali, A.J. (1992). The Islamic Work Ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Ali, A.J, & Al-Kazemi, A. . (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93–104. <https://doi.org/10.1108/13527600710745714>
- Ali, Abbas J, & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An*

International Journal, 15(1), 5–19.
<https://doi.org/10.1108/13527600810848791>

- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome. *Personnel Review*, 47(7), 1286–1308.
<https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138>
- 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.
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 279–298). Springer Netherlands.
https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- 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>

Bab 2

Ringkasan Penelitian Periode 1: 1990 – 2000



Fase awal penelitian IWE didominasi oleh penelitian Ali dan rekan-rekannya. Di Fase ini, para peneliti lebih fokus pada upaya pengembangan konsep IWE sehingga dan hanya sebagian kecil studi yang mencoba mengaitkan IWE dengan faktor lainnya. Bab ini merangkum beberapa studi utama mengenai IWE pada periode tahun 1990 sampai dengan 2000.

Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of psychology*, 126(5), 507-519. Studi ini bertujuan untuk melakukan pemeriksaan terhadap etika kerja Islam dan skala individualisme (Ali, 1988) pada 117 manajer di Arab Saudi. Hasil studi ini menemukan bahwa para manajer sangat berkomitmen terhadap etika kerja Islami dan menunjukkan kecenderungan moderat terhadap individualisme. Selain itu, hasilnya memberikan bukti lebih lanjut tentang keandalan kedua ukuran tersebut dan bahwa keduanya secara signifikan dan positif terkait satu sama lain. Variabel demografi dan organisasi memiliki pengaruh minimal terhadap orientasi manajerial.

Abu-Saad, I. (1998). Individualism and Islamic work beliefs. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(2), 377-383. Studi ini mengkaji hubungan individualisme dengan keyakinan kerja Islami di kalangan guru Arab di Israel. Menggunakan skala yang dikembangkan oleh Ali (1992), studi ini menemukan tiga faktor muncul dari analisis faktor skala Islamic Work Ethic (IWE) meliputi personal investment and dividends dan usaha individu dan pencapaian, dan kewajiban personal dan organisasi. Kewajiban pribadi dan organisasi merupakan faktor IWE yang dominan dan relatif independen terhadap individualisme. Sedangkan dua faktor lainnya yaitu personal investment dan personal effort relative terkait dengan skala individualisme.

Hunt, D. M., & At-Twajri, M. I. (1996). **Values and the Saudi manager: an empirical investigation.** *Journal of Management Development*. Berpendapat bahwa manajer dari Arab Saudi dan negara-negara Timur Tengah lainnya, serta dari wilayah lain di dunia, menjadi lebih sadar akan peran penting yang dapat dimainkan oleh nilai-nilai manajerial di pasar yang semakin luas dan semakin kompetitif saat ini. Penyelarasan nilai-nilai pribadi dan organisasi telah menjadi isu utama bagi banyak teori dan studi manajemen sebagai pengakuan akan pentingnya keselarasan nilai. Produktivitas, kesuksesan, dan/atau kegagalan organisasi dapat bergantung pada sejauh mana tingkat dan fungsi yang berbeda dari nilai berbagai manajemennya. Laporan hasil survei yang ditujukan untuk menentukan apakah manajer Saudi memiliki nilai yang sama, menggunakan beberapa variabel demografis untuk membantu mengklarifikasi temuan. Memanfaatkan penelitian tentang manajer Amerika Utara yang disesuaikan agar sesuai dengan budaya berbasis Muslim di Arab Saudi. Sebanyak 144 manajer Saudi dari berbagai tingkatan dan fungsi berpartisipasi dalam survei ini. Hasil penelitian menemukan secara keseluruhan bahwa manajer Saudi dari semua tingkatan dan fungsi umumnya memiliki nilai yang sama – dengan satu pengecualian yaitu status perkawinan.

Abeng, T. (1997). Business ethics in Islamic context: Perspectives of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7(3), 47-54. Peran pemimpin bisnis adalah kunci untuk mengembangkan budaya perusahaan. Untuk memberikan contoh pentingnya dalam konteks nasional dan global, penulis Muslim dari Indonesia menunjukkan kekagumannya kepada Konosuke Matsushita, pendiri Perusahaan Listrik Matsushita, yang pada tahun 1930-an telah menetapkan tujuh prinsip etika untuk pertumbuhan bisnis yang sehat, yang juga dipuji oleh keharusan Islam. Karena lingkungan bisnis yang dinamis saat ini, umat Islam dihadapkan pada dilema serius dan membutuhkan bimbingan dari etika bisnis Islam yang dikembangkan dengan jelas. Untuk tujuan ini, penulis menawarkan, pertama, esensi dari etika semacam itu: kepentingan tertinggi dari semua jenis kerja produktif dan distribusi kekayaan dalam masyarakat; panggilan perdagangan; prinsip dasar kebebasan dan keadilan untuk perilaku bisnis; resep perilaku tertentu seperti kemurahan hati, motif pelayanan, dan kesadaran Allah; dan saling konsultasi. Studi ini menyajikan pandangan pribadi penulis tentang kepemimpinan dalam bisnis. Ini melibatkan tiga bahan dasar: visi yang menginspirasi tentang standar yang tinggi dan dapat dicapai; sistem nilai berdasarkan prinsip-prinsip kebebasan dan keadilan dan mempromosikan keadilan, integritas bisnis, dan efisiensi; dan keberanian untuk menghadapi keputusan sulit sambil menaruh kepercayaan penuh pada Allah

Rice, G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. *Journal of business ethics*, 18(4), 345-358. Seiring berkembangnya operasi bisnis global, manajer membutuhkan lebih banyak pengetahuan tentang budaya asing, khususnya informasi tentang etika melakukan bisnis lintas batas. Tujuan dari makalah ini ada dua: (1) untuk berbagi perspektif Islam tentang etika bisnis, sedikit dikenal di barat, yang dapat merangsang pemikiran lebih lanjut dan perdebatan tentang hubungan antara etika dan bisnis, dan (2) untuk memberikan beberapa pengetahuan tentang Filosofi Islam untuk membantu manajer melakukan bisnis dalam budaya Muslim. Kasus Mesir menggambarkan beberapa perbedaan antara filsafat Islam dan praktek dalam kehidupan ekonomi. Makalah ini diakhiri dengan implikasi manajerial dan saran untuk penelitian lebih lanjut.

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. Studi ini menyelidiki peran komitmen organisasi sebagai mediator antara etos kerja Islami (IWE) dan sikap terhadap perubahan organisasi. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 474 karyawan dari 30 organisasi di lima distrik di Uni Emirat Arab. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa IWE secara langsung dan positif mempengaruhi berbagai dimensi baik sikap terhadap perubahan organisasi maupun komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen afektif memediasi pengaruh IWE pada kedua dimensi kecenderungan

afektif dan perilaku sikap terhadap perubahan organisasi. Di sisi lain, komitmen kontinuan dan normatif memediasi pengaruh IWE pada dimensi kognitif sikap terhadap perubahan, sedangkan komitmen kontinuans memediasi pengaruh IWE pada dimensi kecenderungan perilaku sikap terhadap perubahan.

Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity–A study in an Islamic country setting. *Journal of managerial psychology*. Artikel ini mengkaji potensi peran mediasi etos kerja Islam antara locus of control, konflik peran dan ambiguitas peran. Studi tersebut menggunakan sampel sebanyak 397 karyawan di berbagai organisasi manufaktur dan jasa di negara Islam, Uni Emirat Arab. Hasil analisis korelasional dan model regresi menunjukkan bahwa etos kerja Islam berhubungan dengan locus of control. Selanjutnya, hasil rangkaian model regresi menunjukkan bahwa etos kerja Islam memediasi hubungan antara locus of control dan role ambiguity. Di sisi lain, hasil menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak memediasi hubungan antara locus of control dan konflik peran. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara etos kerja Islami dan ambiguitas peran. Keterbatasan, garis penelitian masa depan, implikasi dan kontribusi dibahas.

Ringkasan

Etos kerja Islam memandang dedikasi untuk bekerja sebagai kebajikan. Upaya yang cukup harus dilakukan dalam pekerjaan seseorang, yang dipandang sebagai kewajiban bagi individu yang cakap. Etos kerja Islam menekankan kerja sama dalam bekerja, dan musyawarah dipandang sebagai cara untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial di tempat kerja didorong untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Selain itu, pekerjaan dianggap sebagai sumber kemandirian dan sarana mendorong pertumbuhan pribadi, harga diri, kepuasan dan pemenuhan diri.

IWE menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian. Kerja keras dipandang sebagai kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk maju dalam hidup. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang dapat menyebabkan kegagalan dalam hidup (Ali, 1988). Selain itu menurut Ali (1988), nilai kerja dalam etos kerja Islam lebih bersumber dari niat yang menyertainya bukan dari hasil kerja. Dia menekankan bahwa keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat dan tidak seorang pun boleh ditolak upahnya secara penuh. Selain kerja keras yang

terus-menerus untuk memenuhi tanggung jawab, kompetisi didorong untuk meningkatkan kualitas.

Secara umum, pada periode ini, studi dominan yang spesifik meletakkan dasar IWE adalah Ali (1992), yang kemudian dilanjutkan oleh Abu-Saad (1998) dalam memverifikasi model IWE dan individualisme. Berikutnya, studi awal yang secara spesifik membuktikan peran IWE pada sikap dan perilaku individu dilakukan oleh Yousef (2000) melalui dua studi mereka. Studi pertama Yousef (2000) terkait dengan pengujian empiris pada hubungan IWE dengan komitmen dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil studi mereka menemukan komitmen afektif memediasi pengaruh IWE pada kedua dimensi kecenderungan afektif dan perilaku sikap terhadap perubahan organisasi.

Di sisi lain, komitmen kontinuan dan normatif memediasi pengaruh IWE pada dimensi kognitif sikap terhadap perubahan, sedangkan komitmen kontinuans memediasi pengaruh IWE pada dimensi kecenderungan perilaku sikap terhadap perubahan. Studi kedua Yousef (2000) menguji peran mediasi IWE pada hubungan locus of control, konflik peran dan ambiguitas peran. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja Islam berhubungan dengan locus of control. Selanjutnya, hasil rangkaian model regresi menunjukkan bahwa etos kerja Islam memediasi hubungan antara locus of control dan

role ambiguity. Di sisi lain, hasil menunjukkan bahwa IWE tidak memediasi hubungan antara locus of control dan konflik peran. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara IWE dan ambiguitas peran.

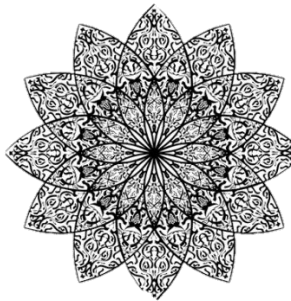
Referensi

1. Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of psychology*, 126(5), 507-519.
2. Abeng, T. (1997). Business ethics in Islamic context: Perspectives of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7(3), 47-54
3. Abeng, T. (1997). Business ethics in Islamic context: Perspectives of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7(3), 47-54.
4. Abu-Saad, I. (1998). Individualism and Islamic work beliefs. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(2), 377-383.
5. Hunt, D. M., & At-Twajiri, M. I. (1996). Values and the Saudi manager: an empirical investigation. *Journal of Management Development*.
6. Rice, G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. *Journal of business ethics*, 18(4), 345-358
7. 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.
8. Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control,

role conflict and role ambiguity–A study in an Islamic country setting. *Journal of managerial psychology*.

Bab 3

Ringkasan Penelitian Periode 2: 2001 – 2010



Fase kedua studi (2001 – 2010) pada isu IWE merupakan fase dimana banyak peneliti diluar wilayah Arab mulai tertarik mengkaji IWE secara lebih intensif. Di fase ini, berbagai studi di banyak wilayah berhasil meletakkan dasar empiris yang kuat pada peran IWE pada perilaku individu dan organisasi. Studi di periode ini mengungkapkan bahwa IWE terkait komitmen, kepuasan kerja, dan kapabilitas inovasi.

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

Studi ini menyelidiki dampak moderat dari etos kerja Islam pada hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Menggunakan sampel 425 Karyawan Muslim di beberapa organisasi di Uni Emirat Arab (UEA), hasil menunjukkan bahwa etos kerja Islam secara langsung mempengaruhi baik komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan itu memoderasi hubungan antara kedua konstruksi ini. Hasil lebih lanjut mengungkapkan bahwa budaya nasional tidak memoderasi hubungan antara karya Islam etika dan baik komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil juga menunjukkan bahwa dukungan etos kerja Islami berbeda-beda antar usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, nasional budaya, tipe organisasi (manufaktur atau jasa), dan kepemilikan (swasta atau publik). Selanjutnya, hasil empiris menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Implikasi, batasan dan garis penelitian masa depan dibahas.

Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait.

Studi mereka secara spesifik bertujuan untuk menyelidiki aplikasi etos kerja Islami (IWE) dalam

kehidupan para manajer di Kuwait dan memberikan wawasan yang bermanfaat tentang sifat lingkungan kerja dan budaya organisasi. Data diperoleh dari 762 manajer yang dipilih secara acak dari sektor pemerintah dan swasta. Di antara peserta, 50 persen adalah perempuan; 73 persen adalah orang Kuwait. Dua ukuran digunakan: skala IWE dan Loyalitas. Analisis korelasi dan analisis multivariat satu arah beserta distribusi frekuensi digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer mendapat skor tinggi pada skala IWE dan loyalitas. Ada korelasi positif yang tinggi antara kedua ukuran tersebut. Variabel demografi dan organisasi berpengaruh signifikan terhadap orientasi manajerial. Secara khusus, ditemukan bahwa ekspatriat mendapat skor lebih tinggi daripada manajer Kuwait pada IWE dan loyalitas, dan skor laki-laki relatif lebih tinggi daripada perempuan pada IWE.

Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menyajikan perlakuan yang koheren namun kritis terhadap etos kerja Islam (IWE). Studi ini secara khusus mengeksplorasi sifat IWE dalam konteks evolusi budaya dan politik dan menawarkan perspektif budaya dan agama yang berkaitan dengan organisasi dan manajemen. Selain itu, artikel ini secara singkat menyelidiki kondisi ekonomi

dan budaya yang memfasilitasi munculnya etos kerja dan sentralitas perdagangan dalam budaya Islam.

Artikel ini mengulas pilar dan fondasi IWE dan menyelidiki berbagai studi empiris yang dilakukan di berbagai negara. IWE memiliki dimensi ekonomi serta moral dan sosial. Bersama dengan elemen dasar IWE tampaknya memberi umat rasa kelayakan dan memperkuat komitmen dan kesinambungan organisasi. Artinya, kerja dipandang bukan sebagai tujuan itu sendiri, tetapi sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Studi ini menawarkan manajer dan berkonsultasi berbagai cara untuk merancang kerja tim dan metode perubahan baru yang berfokus pada menghasilkan hasil yang memperkuat komitmen dan antusiasme yang ada. Karena keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja dianggap sebagai kebajikan, masalah perekrutan dan pemecatan menjadi bagian dari perhatian yang lebih luas dengan konsekuensi jauh di luar organisasi.

Uygur, S. (2009). The Islamic work ethic and the emergence of Turkish SME owner-managers.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh keyakinan agama pada sikap yang berhubungan dengan pekerjaan pemilik-manajer UKM (usaha kecil dan menengah) Turki. Dalam penelitian ini dilatarbelakangi munculnya pebisnis yang saleh atau taat dianggap sebagai fenomena, dan perhatian khusus diberikan pada transformasi agama dan sekularisme di Turki. Kedua konsep tersebut, agama

dan sekularisme, dipertimbangkan dalam konteks Turki. Untuk penelitian, wawancara mendalam dilakukan dengan 32 pebisnis Turki dari latar belakang agama dan sekuler. Studi ini menyelidiki apa yang disebut nilai-nilai "etos kerja Islami" dan prinsip-prinsip bisnis Islami dari perspektif kritis dan berpendapat bahwa mereka tampaknya tidak menjadi faktor signifikan seperti yang diperkirakan dalam munculnya pebisnis yang saleh atau saleh di Turki.

Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap hasil kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi berpindah). Penelitian menggunakan sampel sebanyak 49 pegawai dari 10 lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Demak, Jawa Tengah Indonesia. Pengujian empiris menunjukkan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi; sedangkan tidak ada bukti signifikan pengaruh etos kerja Islami terhadap turnover intention.

Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan analisis mendalam tentang etos kerja Islam (IWE) dan pengaruhnya terhadap kemampuan inovasi di sektor publik. Fondasi IWE dan kemampuan inovasi dinilai menggunakan kuesioner yang telah divalidasi. Sebanyak 472 karyawan dari sektor publik Malaysia

berpartisipasi dalam survei tersebut. Hasil empiris menunjukkan bahwa IWE sangat beradaptasi di sektor publik. Selain itu, para responden secara kolektif menyatakan bahwa kekuatan inovasi di sektor publik Malaysia sedang meningkat. Ukuran IWE ditemukan signifikan dengan korelasi sedang dan hubungan positif dengan skala kemampuan inovasi. Meskipun penelitian ini terbatas pada sektor publik Malaysia, namun memiliki implikasi yang cukup besar untuk pengembangan tenaga kerja yang optimis di wilayah lain dan lintas sektor.

Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organisational commitment in Malaysia.

Penelitian ini berusaha untuk menyelidiki apakah etos kerja Islam terkait dengan sikap individu terhadap etika penggunaan komputer, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian menggunakan metode cross-sectional self-administered survey di International Islamic University Malaysia. Sebanyak 310 kuesioner survei dibagikan kepada staf akademik di empat fakultas yaitu Teknik, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Ilmu Manusia dan Islam Revealed Knowledge dan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Cluster sampling digunakan dalam pemilihan staf akademik dari beberapa jadwal kelas yang dipilih secara acak. Studi ini menemukan bahwa etos kerja Islami dalam lingkungan universitas terkait dengan sikap individu terhadap etika penggunaan komputer, kepuasan kerja, dan komitmen

organisasi. Implikasi dan bidang untuk penelitian masa depan juga dibahas.

Khalil, M., & Abu-Saad, I. (2009). Islamic work ethic among Arab college students in Israel.

Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki etos kerja Islam (IWE) dan individualisme di kalangan mahasiswa Arab di Israel, yang mewakili minoritas etnis dan agama di negara berorientasi barat. Para peserta termasuk 837 mahasiswa Arab laki-laki dan perempuan dari akademi dan perguruan tinggi teknik di Israel utara. Sebagian besar peserta (64 persen) adalah mahasiswa akademik. Dua ukuran digunakan: skala IWE dan individualisme yang dikembangkan oleh Ali. Analisis korelasi dan analisis multivariat dua arah digunakan untuk menganalisis data. Ada korelasi yang kuat dan sangat signifikan antara skala IWE dan individualisme. Mahasiswa akademi mendapat nilai yang jauh lebih tinggi daripada mahasiswa teknik pada kedua skala. Ada interaksi yang signifikan antara jenis kelamin dan status perkawinan, dan jenis perguruan tinggi dan tahun studi, pada skala. Dalam konteks multi-budaya mahasiswa Arab di Israel, skala IWE dan individualisme muncul sebagai ukuran yang dapat diandalkan dan praktis untuk memahami nilai-nilai terkait pekerjaan mahasiswa Arab di Israel.

Peta Penelitian

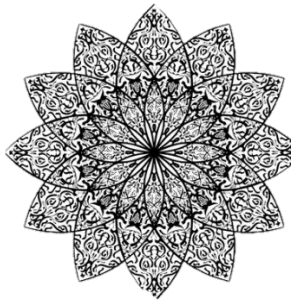
Tahun	Peneliti	Negara	Variabel	Metode
2001	Yousef	Uni Emirat Arab	IWE, komitmen, loyalitas	Korelasional-Kuantitatif
2007	Ali & Al-Kazemi	Kuwait	IWE	Deskriptif-Kuantitatif
2008	Ali & Al-Owaihah	-	IWE	Literature review
2009	Uygur	Turki	IWE	Deskriptif-kualitatif
2010	Kumar & Rose	Malaysia	IWE, kapabilitas inovasi	Korelasional-kuantitatif
2010	Mohamed et al.	Malaysia	computer use ethics, job satisfaction, organizational commitment	Korelasional-kuantitatif
2010	Rokhman	Indonesia	IWE, komitmen, kepuasan kerja	Korelasional-kuantitatif

References

- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross cultural management: An international Journal*.
- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*.
- Khalil, M., & Abu-Saad, I. (2009). Islamic work ethic among Arab college students in Israel. *Cross cultural management: An international Journal*.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of management development*.
- Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organisational commitment in Malaysia. *Journal of Law and Governance*, 5(1).
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Uygur, S. (2009). The Islamic work ethic and the emergence of Turkish SME owner-managers. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 211-225.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic–A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*.

Bab 4

Ringkasan Penelitian Periode 3: 2011 - 2020



Fase ketiga studi (2011 - 2020) pada isu IWE yang berkembang. Secara umum, riset pada periode ini mulai dikembangkan pada pembuktian empiris hubungan IWE dengan berbagai perilaku (individu dan organisasi) yang dilakukan dari berbagai negara.

Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. Studi ini mengkaji beberapa karakteristik dan sikap yang pusat etika kerja Islam, seperti sikap terhadap kekayaan, sikap terhadap penghidupan, sikap terhadap waktu dan sikap terhadap santai. Kesimpulan artikel ini bahwa konsep etika kerja adalah bagian tak terpisahkan dari tradisi Islam ketika dianalisis dengan benar, terutama melalui hadits, dan itu dapat melayani tujuannya dalam tempat kerja seperti halnya dalam tradisi Yudeo-Kristen.

Penulis menjelaskan bahwa etika kerja Islami jelas merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan yang dicatat oleh perusahaan peradaban Islam. Seperti segala sesuatu yang Islami, itu tidak hanya diarahkan ke dunia ini tetapi juga menjaga spiritualitas manusia. Oleh karena itu, etika kerja Islam bersifat material dan spiritual dalam tujuan dan arahnya. Sebagaimana Islam memberikan penekanan pada kerja, Islam juga menekankan pentingnya kerja yang sejalan dengannya prinsip, yaitu syariah. Dalam meminta umat Islam untuk bekerja dan tepat waktu dalam kehidupan kerja mereka, Islam juga menjaga konsep halal dan haram dalam pekerjaan yang dilakukan umat Islam dan dalam pendapatan sehari-hari mereka yang harus tulus untuk memenuhi kriteria ini. Begitu juga dengan konsep workaholic yang biasanya mengarah pada pengabaian tanggung jawab sosial sangat tidak dianjurkan karena

Islam, sebagai agama moderat, menganjurkan moderasi dalam segala hal yang dilakukan seorang Muslim berkenaan dengan pekerjaannya. Dalam etika kerja Islam, bekerja itu harus dimoderasi sejauh tidak mengganggu tanggung jawab seseorang kepada Tuhan, keluarga dan masyarakat dan tidak juga menyebabkan keburukan pribadi yang dapat mempengaruhi kesehatan seseorang.

Alhyasat, K. M. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh etika kerja Islami terhadap perilaku kewargaan organisasional di organisasi pers Yordania, dan memilih elemen etika kerja Islami yang paling signifikan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif analitis berdasarkan survei lapangan. Populasi penelitian terdiri dari tujuh surat kabar harian di Yordania pada tahun 2010. Sebuah sampel acak bertingkat manajemen puncak dan manajemen eksekutif diambil, sebanding dengan ukuran masing-masing organisasi. Secara total, 66 kuesioner dibagikan kepada 30 persen dari 218 manajer sasaran, dan 175 kuesioner dibagikan kepada 15 persen karyawan, yang berjumlah 1.163. Secara total, 204 kuesioner dikumpulkan. Frekuensi dan persentase digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik komunitas, sedangkan rata-rata dan standar deviasi digunakan untuk menjawab pertanyaan, bersama dengan regresi berganda dan analisis varian faktor tunggal.

Studi ini menemukan bahwa tingkat komitmen para pekerja di yayasan pers Yordania terhadap etika kerja Islami tinggi. Selain itu, ada pengaruh yang signifikan secara statistik kepatuhan oleh etika kerja Islam (kebaikan dan pengampunan dalam berurusan dengan karyawan dan klien, ketaatan kepada orang-orang yang berkuasa dan menghormati etika kerja dalam perilaku kewargaan organisasi antara karyawan dalam organisasi tersebut. Sementara itu, tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik kepatuhan dengan etika kerja Islam (kemahiran, memberi nasihat kepada umat Islam, rasa tanggung jawab, keadilan dan kewajaran, integritas dan kerja sama tim) dalam perilaku kewargaan organisasi.

bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. Etos kerja Islami adalah konsep etika yang didasarkan pada ajaran dan prinsip Islam yang bersandar pada iman. Sementara itu, komitmen organisasi terkait dengan keterikatan dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Sebuah model struktural dibangun untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi. 156 responden dari UKM yang dipilih secara acak yang terlibat dalam layanan tekstil perdagangan eceran yang berlokasi di Selangor, Kuala Lumpur dan Johor diberikan kuesioner skala Likert enam poin. Studi ini menemukan bahwa model struktural dapat diterima dalam hal validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel. Studi ini juga menemukan bahwa etika kerja

Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya; afektif, normatif dan komitmen berkelanjutan.

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. Studi ini mengkaji dampak Etika Kerja Islami (IWE) terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCBs) dan perilaku berbagi pengetahuan (KSBs) di kalangan pegawai universitas di Pakistan. Sebanyak 215 responden dari lembaga pendidikan sektor publik berpartisipasi dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa IWE memiliki efek positif pada OCB. Dengan kata lain, individu dengan IWE tinggi menunjukkan lebih banyak perilaku kewargaan dibandingkan individu dengan IWE rendah. Temuan juga menunjukkan efek positif IWE pada KSB. Individu dengan IWE tinggi menunjukkan lebih banyak KSB daripada individu dengan IWE rendah.

Haroon, M., Zaman, H. F., & Rehman, W. (2012). The relationship between Islamic work ethics and job satisfaction in healthcare sector of Pakistan. Studi penelitian dilakukan untuk menguji hubungan antara Etika Kerja Islami dan kepuasan kerja di antara staf keperawatan di sektor kesehatan Pakistan. Sampel penelitian ini adalah 80 perawat yang bekerja di sepuluh rumah sakit swasta dengan kelompok usia, pengalaman dan tingkat pendidikan yang berbeda. Temuan empiris

menawarkan bukti hubungan langsung, positif dan signifikan antara etika kerja islami dan kepuasan kerja.

Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. Penelitian ini menyelidiki lebih lanjut pengaruh etos kerja Islami terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 149 pegawai perbankan syariah di Bandar Lampung di Indonesia. Hasil empiris menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh lebih besar terhadap motivasi intrinsik dan komitmen organisasi daripada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selanjutnya, hasil empiris menyarankan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etos kerja Islam pada organisasi komitmen dan prestasi kerja.

Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. Studi ini membandingkan literatur Etika Kerja Islami dengan ajaran Islam untuk menyelidiki Konstruksi Etika Kerja Islami dalam konteks Iran sebagai negara Islam. Hasil perbandingan adalah konstruk IWE 7 dimensi. Konstruk ini diuji dengan kelompok sampel yang terdiri dari 262 individu, dan validitasnya diselidiki melalui analisis faktor. Hasil analisis menunjukkan bahwa item IWE berlaku dengan enam dimensi, bukan

tujuh, dan enam faktor menjelaskan 59% dari varians di jeli. Temuan utama dari analisis ini juga menunjukkan bahwa jumlah IWE di Iran lebih tinggi dari rata-rata, khususnya dengan orang-orang dari status sosial ekonomi yang lebih rendah daripada mereka yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi yang lebih tinggi.

Kumar, N., & Rose, R. C. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyajikan analisis mendalam tentang pendukung berbagi pengetahuan dan peran moderasi etos kerja Islam (IWE) pada hubungan antara berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi dalam organisasi sektor publik. Fondasi kemampuan berbagi pengetahuan, IWE dan kemampuan inovasi dinilai menggunakan instrumen survei yang telah divalidasi. Sebanyak 472 Petugas Layanan Administrasi dan Diplomatik dari organisasi sektor publik Malaysia berpartisipasi dalam survei tersebut. Hasil empiris menunjukkan bahwa motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan signifikan dalam organisasi sektor publik. Hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi karyawan di organisasi sektor publik ditemukan bergantung pada IWE. Meskipun penelitian ini menonjol dan terbatas pada organisasi sektor publik Malaysia, namun memiliki implikasi yang cukup besar untuk pengembangan tenaga kerja yang

optimis di wilayah lain dan lintas sektor. Studi cross-sectional didorong untuk mengkonfirmasi hasil lebih lanjut.

El-Kot, G. A., & Burke, R. J. (2014). The Islamic work ethic among employees in Egypt. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan etos kerja Islami (IWE) dan individualisme di antara sampel besar pengawas yang bekerja di Mesir, mereplikasi pekerjaan sebelumnya oleh Ali (2005, 1987). Data dikumpulkan dari 484 pengawas laki-laki dan perempuan yang bekerja di organisasi manufaktur menggunakan kuesioner yang diisi secara anonim, dengan tingkat respons 48 persen. Ukuran IWE dan individualisme sangat andal dan berkorelasi secara signifikan dan positif (0,39, $p < 0,001$), mereplikasi karya Ali. Laki-laki dan perempuan mendapat skor yang sama pada kedua ukuran. Manajer yang lebih muda lebih individualistis, lagi-lagi mendukung temuan Ali. Sampel Mesir juga mendapat skor sangat tinggi pada kedua ukuran, seperti halnya sampel dari negara lain. Analisis faktor IWE menyarankan dua faktor yang dapat ditafsirkan dan kemungkinan membuat versi IWE yang lebih pendek. Sebuah pertanyaan menarik menjadi mengapa tingkat kinerja ekonomi di negara-negara tersebut relatif rendah meskipun tingkat komitmen terhadap IWE sangat tinggi? Ini mengangkat masalah keinginan sosial potensial dalam ukuran IWE. Penelitian di masa depan harus memasukkan indikator kinerja individu dan unit kerja untuk memeriksanya lebih lanjut.

Khadijah, A. S., Kamaluddin, N., & Salin, A. S. A. P. (2015). Islamic work ethics (IWE) practice among employees of banking sectors. Terjadinya banyak skandal dan keruntuhan perusahaan memberikan bukti bahwa pelanggaran moral di antara karyawan dapat berkontribusi pada kinerja buruk perusahaan. Oleh karena itu penting untuk diselidiki profil etos kerja karyawan untuk melihat status etis organisasi tertentu. Pelajaran ini bertujuan untuk menyelidiki profil etika kerja karyawan di salah satu ekonomi berkembang yaitu Malaysia. Profil Islamic Work Ethic (IWE) mendapat perhatian karena nilai-nilai yang diusung dalam Islam bersifat universal dan berlaku di lingkungan kerja manapun. Dimensi Etika Kerja Islami yaitu usaha, kerja sama tim, kejujuran dan akuntabilitas dinilai menggunakan kuesioner yang telah divalidasi untuk memeriksa kinerja bank dan praktik IWE karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bank pada umumnya mematuhi semua IWE. Studi lebih lanjut disarankan untuk mengasosiasikan dimensi IWE dengan kinerja organisasi.

han, A. S., & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. Penelitian tentang hubungan antara praktik SDM dan keberhasilan proyek yang dirasakan dalam organisasi Pakistan berbasis proyek sangat menarik. Islam mempertimbangkan etika sebagai faktor vital dalam kehidupan sehari-hari. Studi

ini membangun hipotesis langsung dan moderasi untuk hubungan antara empat praktik SDM yang dipilih (Perekrutan & Seleksi Karyawan, Pelatihan & Pengembangan Karyawan, Penilaian Kinerja Karyawan dan Sistem Kompensasi Karyawan), "keberhasilan proyek" (PS) dan "Etika Kerja Islami" (IWE) di organisasi Pakistan berbasis proyek. Hipotesis telah dikonfirmasi dengan menggunakan data survei yang dikumpulkan dari "4" kota besar negara menggunakan desain cross sectional. Temuan menunjukkan bahwa kurang "ETD" ketiga praktik SDM lainnya memengaruhi PS dalam organisasi Pakistan berbasis proyek; selain itu, mereka mengungkapkan efek moderat dari IWE hanya pada hubungan antara praktik "Perekrutan & Seleksi Karyawan" dan PS seperti yang dirasakan oleh karyawan dalam organisasi.

Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. Dengan menggunakan desain time-lagged, studi ini menguji efek utama dari Islamic Work Ethic (IWE) dan keadilan organisasional yang dirasakan pada niat berpindah, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Kami juga menyelidiki pengaruh moderasi IWE dalam hubungan keadilan-hasil. Analisis menggunakan data yang dikumpulkan dari 182 karyawan mengungkapkan bahwa IWE berhubungan positif dengan kepuasan dan keterlibatan dan berhubungan negatif dengan niat berpindah. Keadilan distributif berhubungan negatif dengan niat berpindah,

sedangkan keadilan prosedural berhubungan positif dengan kepuasan. Selain itu, keadilan prosedural berhubungan positif dengan keterlibatan dan kepuasan bagi individu dengan IWE tinggi namun berhubungan negatif dengan kedua hasil untuk individu dengan IWE rendah. Untuk IWE rendah, keadilan prosedural berhubungan positif dengan intensi turnover, namun berhubungan negatif dengan intensi turnover untuk IWE tinggi. Sebaliknya, keadilan distributif berhubungan negatif dengan niat berpindah untuk IWE rendah dan berhubungan positif dengan niat berpindah untuk IWE tinggi.

Mohammad, J., Quoquab, F., Rahman, N. M. N. A., & Idris, F. (2015). Organisational citizenship behaviour in the Islamic financial sector: does Islamic work ethic make sense? Sebagian besar penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh etos kerja Protestan pada perilaku anggota organisasi. Namun, sedikit yang diketahui tentang hubungan ini dari perspektif Islam. Berdasarkan teori orientasi lain, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara etos kerja Islami dan dua dimensi perilaku kewargaan organisasi. Selanjutnya, penelitian ini menyelidiki apakah hubungan yang dihipotesiskan bervariasi di antara variabel demografis dalam organisasi keuangan Islam. Sampel sebanyak 273 karyawan dari lembaga keuangan Islam di Malaysia berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik Partial least

square (PLS) dan ANOVA digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa etos kerja Islam secara positif dan signifikan mempengaruhi kedua dimensi perilaku kewargaan organisasi. Selain itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja Islami dan perilaku anggota organisasi yang diarahkan pada organisasi berbeda-beda tergantung pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, pengalaman dan pendapatan karyawan. Namun demikian, hubungan antara etos kerja Islami dan perilaku kewargaan organisasional yang diarahkan pada individu tidak berbeda di seluruh variabel demografis.

Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y., & Arjoon, S. (2017). Islamic work ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: The mediating mechanism and an interacting effect. Fokus penelitian ini adalah pada hubungan antara Islamic Work Ethic (IWE) dan kinerja adaptif dengan peran mediasi perilaku kerja inovatif (IWB) dan peran moderat kepemimpinan etis di antara karyawan sektor perhotelan di Pakistan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dari 257 karyawan yang bekerja di berbagai hotel di seluruh Pakistan. Hasil menunjukkan bahwa IWE secara signifikan memprediksi kinerja adaptif baik secara langsung maupun tidak langsung melalui IWB. Selain itu, hasil juga mengkonfirmasi peran moderat kepemimpinan etis antara IWE dan IWB.

Khalid, M., Bashir, S., Khan, A. K., & Abbas, N. (2018). When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors: An Islamic work ethics perspective. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji hubungan antara pengawasan kasar dan perilaku menyembunyikan pengetahuan. Penulis lebih lanjut menyelidiki bagaimana pengawasan yang kasar dikaitkan dengan perilaku menyembunyikan pengetahuan, dan mengapa beberapa bawahan, tidak seperti yang lain, cenderung terlibat dalam perilaku menyembunyikan pengetahuan lebih banyak dalam menanggapi pengawasan yang kasar. Penulis mengusulkan bahwa keadilan interpersonal memediasi hubungan antara pengawasan kasar dan perilaku menyembunyikan pengetahuan, dan etika kerja Islam (IWE) melemahkan hubungan yang dihipotesiskan antara pengawasan kasar dan perilaku menyembunyikan pengetahuan. Data dikumpulkan dalam tiga jeda waktu dari 224 responden yang bekerja di industri perhotelan Pakistan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang kasar berhubungan positif dengan perilaku menyembunyikan pengetahuan. Hubungan ini dimediasi oleh persepsi keadilan interpersonal, tetapi IWE memoderasi hubungan ini sehingga dengan adanya tingkat IWE yang tinggi, dampak pengawasan yang kasar pada perilaku menyembunyikan pengetahuan menjadi lemah. Nilai dan keyakinan karyawan dapat

berfungsi sebagai perlindungan terhadap reaksi pengawasan yang kasar. Dampak pengawasan yang kasar terhadap perilaku karyawan dapat diminimalkan dengan membangun nilai-nilai etika mereka di sekitar prinsip Islam

Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2018). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. Sejalan dengan tujuan umum tersebut, makalah ini bertujuan untuk mengetahui dampak etos kerja Islami (IWE) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara karyawan Bank Maskan dengan menguji peran mediasi motivasi intrinsik. Analisis data yang diperoleh dari 220 kuesioner terkait variabel penelitian dengan software AMOS menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara IWE dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan peran mediasi motivasi intrinsik.

Temuan mengungkapkan efek langsung dari IWE pada kepuasan kerja, tetapi tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara variabel ini dan komitmen organisasi. Juga, motivasi intrinsik memainkan peran parsial dan sepenuhnya mediasi dalam hubungan antara IWE dan kepuasan kerja dan antara IWE dan komitmen organisasi. Dampak Partisipasi dalam Perencanaan Strategis terhadap Penciptaan Kesenjangan Anggaran Manajer: Peran

Mediasi Motivasi Otonom dan Komitmen Organisasi Afektif. Karena sifat pekerjaan karyawan bank sedemikian rupa sehingga menghadapkan mereka dengan banyak pilihan etis, kepatuhan terhadap standar etika, khususnya IWE, dapat sangat memengaruhi antusiasme mereka dan, sebagai hasilnya, kepuasan dan komitmen organisasional mereka.

De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (2019). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. Menggunakan teori konservasi sumber daya, penelitian ini menyelidiki efek interaktif dari konflik keluarga-ke-pekerjaan karyawan dan etos kerja Islami pada perilaku membantu mereka, berteori bahwa hubungan negatif antara konflik keluarga-ke-pekerjaan dan perilaku membantu didukung oleh IWE. Data dari Pakistan mengungkapkan dukungan empiris untuk efek ini. Organisasi yang karyawannya mengalami penipisan sumber daya di tempat kerja karena kewajiban keluarga masih dapat menikmati perilaku membantu yang produktif dalam jajarannya, sejauh mereka mendukung etika kerja yang relevan.

Kalemci, R. A., & Kalemci Tuzun, I. (2019). Understanding Protestant and Islamic work ethic studies: A content analysis of articles. Studi ini berfokus pada dua argumen utama tentang sekularisasi etos kerja Protestan (PWE) dan keunikan etos kerja Islam (IWE). Dengan mengadopsi sudut pandang linguistik,

penelitian ini bertujuan untuk memahami kesamaan pemahaman tentang PWE dan IWE dalam bidang penelitian etos kerja. Untuk tujuan ini, 109 artikel yang menggunakan kata kunci PWE dan IWE dalam judulnya dianalisis menggunakan analisis isi. Temuan ini mendukung argumen yang menekankan nilai-nilai PWE yang dimiliki bersama secara universal. Selain itu, temuan mengungkapkan bahwa IWE memberikan perspektif yang unik tentang bagaimana meningkatkan kinerja organisasi, tetapi pada saat yang sama berbeda dalam orientasi kerja dan komitmen lintas budaya.

Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan etika kerja Islami, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai muslim di empat bank umum syariah di Indonesia. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Sampel acak bertingkat dari manajemen eksekutif diambil, sebanding dengan ukuran masing-masing organisasi. Dari total 250 kuesioner yang disebar, 220 responden telah memberikan tanggapan. Frekuensi dan persentase digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden, sedangkan analisis data awal uji reliabilitas dan validitas digunakan, beserta regresi linier dan analisis faktor varians untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Ditemukan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Persyaratan kepatuhan syariah bank syariah selaras dengan prinsip dan nilai etika kerja Islam, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang mendalam di antara karyawan.

Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., & Mahmood, K. (2020). Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. Tujuan dari makalah ini adalah untuk memperluas sedikit literatur tentang pengaruh pengawasan yang kasar pada berbagi pengetahuan dengan memeriksa peran etos kerja Islam dan orientasi tujuan pembelajaran dalam memoderasi efek tersebut. Makalah ini menggunakan desain penelitian survei cross-lagged untuk mengumpulkan data dari 735 karyawan yang bekerja di sektor jasa dan manufaktur di Pakistan. Analisis data mengungkapkan bahwa pengawasan yang kasar memiliki efek merusak pada berbagi pengetahuan di tempat kerja. Namun, orientasi tujuan pembelajaran karyawan dan etos kerja Islam membantu mengurangi efek merugikan ini. Makalah ini memberikan wawasan praktis untuk mengurangi efek merusak dari pengawasan yang kasar, masalah yang lazim di masyarakat Asia, melalui lensa etika bisnis Islam dan orientasi tujuan pembelajaran.

Peta Penelitian

Tahun	Peneliti	Negara	Variabel	Metode
2011	Chanzanagh & Akbarnejad	Iran	IWE	Kuantitatif-Factor analysis
2012	Ahmad et al.	Malaysia	IWE	Literature Review
2012	Alhyasat	Jordania	IWE, OCB	Kuantitatif-Regression
2012	Haroon et al.	Pakistan	IWE, job satisfaction	Kuantitatif-Correlation
2012	Hayati, K., & Caniago	Indonesia	IWE, job satisfaction, commitment, motivation	Kuantitatif-Regression
2012	Kumar et al.	Malaysia	IWE, knowledge sharing, innovation	Kuantitatif-Regression
2014	El-Kot & Burke,	Mesir	IWE	Kuantitatif-Factor analysis
2015	Khan et al.	Pakistan	IWE, HR practices, project success	Kuantitatif-Regression
2015	Mohamad et al.	Malaysia	IWE, OCB, demographics	Kuantitatif-Regression

2015	Khadijah et al.	Malaysia	IWE, bank performance	Kuantitatif-Correlation
2015	Khan et al.	Pakistan	IWE, perceived organizational justice, turnover intentions, job satisfaction, job involvement.	Kuantitatif-Regression
2016	Murtaza et al.	Pakistan	IWE, knowledge sharing	Kuantitatif-Regression
2016	Bin Salahudin et al.	Malaysia	IWE, komitmen organisasi	Structural equation modeling
2017	Javed et al.	Pakistan	IWE, adaptive performance, innovative work behavior, ethical leadership	Kuantitatif-Regression
2018	Khalid et al.	Pakistan	IWE, interpersonal justice, knowledge hiding	Kuantitatif-Regression

2018	Gheitani	Khuzestan	IWE, job satisfaction, motivation, commitment	Structural equation modeling
2019	De Clercq	Pakistan	IWE, helping behavior, family-to-work conflict	Kuantitatif-Regression
2019	Kalemci & Kalemci Tuzun	-	IWE, PWE	Content analysis
2019	Nasution, & Rafiki	Indonesia	IWE, job satisfaction, organizational commitment	Kuantitatif-Regression
2020	Islam et al.	Pakistan	IWE, busive supervision, knowledge sharing, learning goal orientation	Kuantitatif-Regression

Referensi

- bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123.
- Alhyasat, K. M. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924.
- De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (2019). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 155(4), 1167-1177.
- El-Kot, G. A., & Burke, R. J. (2014). The Islamic work ethic among employees in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2018). 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.
- Haroon, M., Zaman, H. F., & Rehman, W. (2012). The relationship between Islamic work ethics and job satisfaction in healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.

- 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.
- Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., & Mahmood, K. (2020). Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. *Management Decision*, 59(2), 205-222.
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y., & 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.
- Kalemci, R. A., & Kalemci Tuzun, I. (2019). Understanding Protestant and Islamic work ethic studies: A content analysis of articles. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 999-1008.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. *Cross Cultural Management: An International Journal*.
- 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.
- Khadijah, A. S., Kamaluddin, N., & Salin, A. S. A. P. (2015). Islamic work ethics (IWE) practice among employees of banking sectors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23(5), 924-931.
- 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.
- Khalid, M., Bashir, S., Khan, A. K., & Abbas, N. (2018). When and how abusive supervision leads to knowledge hiding

behaviors: An Islamic work ethics perspective. *Leadership & Organization Development Journal*.

- Mohammad, J., Quoquab, F., Rahman, N. M. N. A., & Idris, F. (2015). Organisational citizenship behaviour in the Islamic financial sector: does Islamic work ethic make sense?. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 10(1), 1-27.
- 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.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55, 195-205.