

**Etos Kerja Islami dan Dampaknya terhadap
Komitmen Organisasi**

Yulia Anggraini¹, Dr. Chuzaimah Batubara²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : yuliaanggrainii94@gmail.com

chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id

Abstrak

Etos kerja Islami adalah konsep etika yang didasarkan pada ajaran dan prinsip Islam yang bersandar pada iman. Sementara itu, komitmen organisasi dengan karyawan berkaitan dengan perilaku terhadap organisasi. Sebuah model struktural dibangun untuk menguji efek etika kerja Islam pada komitmen perusahaan. Studi ini menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami mempengaruhi Komitmen Organisasi. Etos Kerja Islami mencakup keyakinan dan praktik yang melandasi aksi kerja seseorang, dan di dalam konteks organisasi, hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Studi ini menunjukkan bahwa semakin kuat Etos Kerja Islami yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pula tingkat komitmen organisasi mereka

Kata Kunci : Etos Kerja Islami, Komitmen Organisasional, dampak

INTRODUCTION

Banyak perusahaan runtuh karena masalah etika sehingga banyak penelitian membahas tentang masalah etika dan efektivitas teori etika. Ada perbrdaan yang melekat antara ekonomi dan etika yang menyebabkan salah satu kekurangan utama teori ekonomi kontemporer. Etika bisnis mengalami banyak transparansi untuk meningkatkan perilaku etis dan mendorong lebih banyak transparansi untuk menghindari terulangnya skandal dan krisis ekonomi. (Salahudin et al. 2016). Etika dipandang sebagai landasan kesuksesan dan kualitas jangka panjang dalam kehidupan bisnis. Etika membantu karyawan atau pemberi kerja mendapatkan kualifikasi seperti kehormatan, keadilan, kejujuran, ketekunan, keandalan, dan kesetiaan.

Islam adalah agama terbesar kedua di dunia setelah Kristen, yang terdiri dari 22,5% dari populasi dunia. Dengan meningkatnya globalisasi, jumlah pekerja Muslim di perusahaan juga meningkat. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memahami nilai etos kerja Islami di perusahaan, juga penting untuk berusaha menanamkan nilai-nilai etika Islam untuk

meningkatkan efisiensi dan kualitas suatu perusahaan (Düşmezkalender, Secilmis, and Yilmaz 2021). (Liu 2013) menyatakan bahwa etika bisnis mengacu pada seperangkat prinsip moral yang dengan jelas membedakan mana yang benar dan mana yang salah berdasarkan ajaran Al – Qur’an dan Hadits.

Etika kerja Islam termasuk dalam teori perintah Allah yang menggunakan agama sebagai landasan dalam mengidentifikasi etika. (Salahudin et al. 2016) menyatakan dalam kajian Islam, benar dan salah jelas dianjurkan melalui firman Allah. Salah satu aturan utama dalam berbisnis dalam Islam adalah kejujuran dan keadilan dalam transaksi bisnis sehingga setiap pebisnis harus menjadi orang yang memiliki prinsip etika yang kuat. Islam membolehkan peran dan kebebasan pasar dalam perdagangan tetapi pada saat yang sama mengontrol kebebasan yang melibatkan bisnis dan transaksi keuangan berdasarkan sejumlah larangan, etika dan norma.

Etika kerja Islam merupakan harapan Islam yang berhubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja yang berhubungan dengan usahanya, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Pada hakekatnya, ketika seseorang memiliki kedekatan dengan Tuhan, maka sikap dan perilakunya akan cenderung sesuai dengan aturan dan ketentuan agama. Etos kerja, khususnya, adalah mencerminkan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk selera untuk aktivitas dan keterlibatan, sikap terhadap imbalan moneter dan non-moneter, dan keinginan untuk mobilitas karir kedepannya (Hayati and Caniago 2012)

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi telah menjadi fokus utama dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Pengembangan komitmen organisasi membutuhkan waktu dan kemajuan selama bertahun-tahun. Kesiapan karyawan untuk bekerja keras meningkatkan perusahaan, kecocokan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, kurangnya motivasi untuk keluar, dan loyalitas terhadap atau kebanggaan yang diambil dalam bekerja untuk majikan mereka adalah indikator komitmen organisasi yang tinggi.

Penelitian tentang etika kerja Islam dan komitmen organisasi sebelumnya, menghasilkan hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Bedanya, penelitian sebelumnya menyelidiki lebih lanjut pengaruh etos kerja Islami pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja kerja. Namun pada penelitian disini

hanya memfokuskan penelitian etika kerja islam dan komitmen organisasi. Penelitian yang mengkaji hubungan antara etika kerja islam dan komitmen organisasi ini diperkirakan memiliki potensi manfaat baik bagi akademisi maupun praktisi. Berkontribusi pada tubuh literatur dengan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel ini dianggap signifikan karena akan menarik lebih banyak penelitian tentang hal ini di masa depan.

LITERATUR REVIEW

2.1. Etos Kerja Islami

Etika Islam adalah prinsip benar dan salah yang ditunjukkan untuk menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan manusia yang diajarkan Alquran dan ditunjukkan dalam kehidupan besar Nabi Muhammad (Salahudin et al. 2016). Dalam perspektif Islam, etika yang melibatkan tindakan, sikap, atribut dan perilaku yang dilakukan oleh individu yang ingin mencapai (Düşmezkalender, Secilmis, and Yilmaz 2021). Menurut juga Landasan konsep etos kerja Islam didasarkan pada Alquran dan dan Hadis, juga Al-Qur'an menentang kemalasan dan pemborosan waktu melalui aktivitas yang menganggur atau tidak produktif.

Menurut (Akhmadi et al. 2023) ada dua alasan yang mendasari perlunya pengembangan etika kerja islam, khususnya di kalangan penganutnya. Pertama, etika kerja dan bagaimana dunia Barat memandang kerja mungkin cocok dengan keyakinan dan nilai-nilai masyarakat di sana; tidak dapat dipungkiri bahwa masyarakat di daerah lain memiliki nilai dan kepercayaan yang berbeda (yakni Islam dan Konghucu di Asia) (Linando et al. 2023) . Kedua, keyakinan agama merupakan sumber utama etika kerja dalam masyarakat (Raza et al. 2020) , penting untuk memahami bagaimana mereka berlaku untuk komunitas masing-masing. Ketiga, etika kerja islam yang bersumber dari agama lain memiliki porsi dominan yang mengatur aspek spiritual, sedangkan etika kerja islam yang bersumber dari Islam memuat aturan-aturan detail mengenai segala aktivitas kehidupan sehari-hari para pemeluknya (termasuk bekerja) dalam kerangka spiritual (Nauman et al. 2023).

(Yousef 2000) Kehidupan yang berkualitas tinggi memandang kerja sebagai cara untuk mempromosikan kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologis untuk mempertahankan prestise sosial, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali keimanan. Islam adalah pandangan hidup yang tidak pernah memisahkan setiap aktivitas manusia dari agama. Hukum Islam didasarkan pada empat sumber, di mana dua sumber utama adalah Al-Qur'an dan Sunnah (contoh yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad) sedangkan dua lainnya adalah ijma' dan analogi (qiyaas). (Alamsyah Halim, Achmad Abu Bakar, and Mardan 2022) analogi adalah derivasi dari aturan situasi

baru berdasarkan analogi dengan situasi serupa yang diatur dalam Quran dan/atau hadits. Sunnah di sisi lain adalah cara hidup yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad yang dapat digunakan sebagai model dan ikon bagi manusia dan bisnis yang terkenal. Menurut (Wan Zahari Wan Yusoff and Maziah Ismail 2008) empat masalah yang ditekankan Nabi sebelumnya; bekerja sebagai bentuk ibadah tertinggi kepada Allah, pekerjaan yang tidak dilakukan dengan kemampuan terbaiknya tidak mendapat sanksi, pekerjaan harus untuk kepentingan orang lain juga sebagai bagian dari dimensi sosial, dan masyarakat dapat memperoleh kekayaan dan taraf hidup yang wajar dengan melakukan perdagangan dan bisnis.

Menurut (Aldulaimi 2016) Etika kerja Islam bersifat komprehensif, realistis dan moderat. Etika dalam islam bukan hanya moralitas agama dalam tindakan tertentu tetapi mencakup semua aspek kehidupan baik fisik, spiritual, moral atau bahkan dalam bentuk duniawi seperti intelektual, emosional, individu dan kolektif(Ali and Al-Owaihian 2008). Ia juga realistis karena mempertimbangkan kemampuan manusia karena Allah mengetahui kekuatan dan kelemahan manusia(Rizk 2008). Terakhir, moderasi adalah etika kerja Islam berarti pendekatan etika yang moderat dibandingkan ultra-idealis yang memandang manusia sebagai malaikat dan ultra-realis yang memandang manusia sebagai binatang(Liu 2013). Menurut (Wan Zahari Wan Yusoff and Maziah Ismail 2008), Islam memiliki pandangan yang moderat terhadap kehidupan ini dibandingkan dengan mereka yang menolak realitas akhirat, atau menolak menjalani dan mengembangkan kehidupan ini (Rizk 2008).

2.2. Komitmen Organisasional

Komitmen dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang menghubungkan individu dengan suatu langkah tindakan yang relevan dengan sasaran atau tujuan tertentu target dan melibatkan 'istilah perilaku' yang menjelaskan tindakan komitmen (Salahudin et al. 2016). Menurut (Ametepe et al. 2023) Komitmen organisasi adalah kesiapan para pelaku sosial untuk berdedikasi dan menanamkan kesetiaan dalam organisasi. Sementara itu, menurut (Wan Zahari Wan Yusoff and Maziah Ismail 2008) komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat pada loyalitas karyawan terhadap organisasi, motivasi untuk memasukkan tujuan organisasi dan berkomitmen diri untuk organisasi (McAllister and Ferris 2016).

Komitmen organisasi diklasifikasikan menjadi komitmen sikap dan komitmen perilaku. Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi seseorang dengan tujuan organisasi dan kesiapannya untuk bekerja menuju pencapaian tujuan tersebut. Namun, untuk komitmen

perilaku, karyawan dianggap lebih setia pada praktik organisasi tertentu dari pada keseluruhan organisasi. (Ametepe et al. 2023) menemukan tiga karakteristik umum dalam berbagai pendekatan untuk memahami komitmen organisasi: keterikatan afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga jenis komitmen ini saling terkait, dan karyawan mungkin terpapar ketiganya pada tingkat yang berbeda-beda.

Berdasarkan studi oleh (Härtel, Zerbe, and Ashkanasy 2015), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi, karakteristik peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Penelitian lain oleh (Bline, Cullinan, and Farrar 2015) menemukan bahwa hal itu terkait dengan tiga karakteristik latar belakang seperti variabel pribadi, karakteristik pekerjaan dan peran dan faktor struktural. (Noesgaard and Jørgensen 2023) menemukan bahwa etika kerja Islam berkorelasi kuat dengan komitmen organisasi. Studi lain oleh (Ly 2023) menunjukkan bahwa setiap dimensi komitmen organisasi memang berkorelasi dengan etika kerja Islami. (Kim et al. 2023) menemukan bahwa etika kerja Islam berkorelasi dengan loyalitas.

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan berbagai sampel karyawan dari berbagai sektor industri di Indonesia. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah tentang profil responden, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Bagian kedua adalah tentang etos Islami dan komitmen organisasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana.

menunjukkan bahwa etos Islami berperan penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang menekankan pentingnya kesetiaan, tanggung jawab moral, dan integritas dalam pekerjaan atau karir. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus memberikan perhatian pada faktor-faktor etos Islami agar dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi praktik etos Islami, seperti memberikan waktu untuk beribadah, memberikan jaminan kehalalan makanan dan minuman, dan memberikan waktu libur untuk merayakan hari besar Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari tabe uji t (parsial) dibawah ini bisa dilihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Variabel etos kerja islam (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3.444 dan nilai sig 0.001 yang artinya adalah apabila nilai sig < 0,005 maka dapat dinyatakan bahwa etos kerja islam terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Dan dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi menyatakan bahwa pemahaman etos kerja Islam sangat berpengaruh positif terhadap anggota di organisasi. Pada variabel komitmen organisasi berdasarkan hasil data yang dilihat dari tabel 4.12, menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.799 dan nilai sig yang didapat sebesar 0,000 dan apabila nilai sig < 0,005 maka variabel independen tersebut dikatakan berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Artinya variabel independen etos kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karena nilai sig yang didapat kurang dari 0,005. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Tabel Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.301	2.478		4.157	.000
Etos Kerja Islami	.273	.079	.362	3.444	.001
Komitmen Organisasi	.364	.076	.504	4.799	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari hasil uji F atau uji simultan pada tabel 4.13 diperoleh F hitung sebesar 35.770 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig F hitung < 0,05), dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dapat membuktikan nilai sig yang didapat dari uji f (simultan) sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,005 dan hipotesisnya menjelaskan Ha₃ diterima.

Tabel Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	461.805	2	230.902	35.770	.000 _b
Residual	342.124	53	6.455		
Total	803.929	55			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam

Dampak Etos Kerja Islami terhadap Organisasi:

1. **Peningkatan Produktivitas:** Etos kerja Islami mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, dan inovasi dalam lingkungan kerja. Prinsip-prinsip Islam seperti menghormati waktu, bekerja dengan sepenuh hati, dan menghindari pemborosan sumber daya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Anggota tim yang menerapkan etos kerja Islami cenderung bekerja dengan efisien dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi.
2. **Peningkatan Kinerja:** Etos kerja Islami mempromosikan integritas dan keadilan dalam perilaku kerja. Penerapan nilai-nilai Islam yang menekankan kejujuran, keadilan, dan transparansi dalam interaksi dan pengambilan keputusan organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berintegritas. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota tim, serta mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.
3. **Peningkatan Kerja Tim:** Etos kerja Islami mengajarkan nilai-nilai kerja sama, saling menghormati, dan saling membantu antara anggota tim. Konsep "ukhuwah" (persaudaraan) dalam Islam mendorong kerja tim yang harmonis dan saling mendukung. Anggota tim yang menerapkan prinsip-prinsip ini cenderung bekerja secara kolaboratif, berbagi pengetahuan, dan saling memberikan dukungan dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dan pencapaian hasil yang lebih baik.
4. **Budaya Organisasi yang Harmonis:** Penerapan etos kerja Islami dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan harmonis. Nilai-nilai seperti rasa hormat, kasih sayang, dan keadilan dalam Islam dapat membentuk lingkungan kerja yang saling menghargai dan menghormati setiap individu. Hal ini menciptakan atmosfer yang positif di organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat ikatan antara anggota tim.
5. **Kepemimpinan yang Baik:** Etos kerja Islami juga berkontribusi pada pembentukan kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinannya, seperti keadilan, kejujuran, dan bertanggung jawab, dapat menjadi teladan yang baik bagi anggota tim. Hal ini membantu menciptakan budaya organisasi yang menginspirasi, di mana para anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Meskipun penerapan etos kerja Islami memiliki dampak positif terhadap organisasi,

penting untuk diingat bahwa tantangan dapat muncul dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks organisasi yang beragam. Perbedaan interpretasi, resistensi terhadap perubahan, dan kompleksitas dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip Islami dalam kebijakan dan prosedur organisasi mungkin menjadi beberapa tantangan yang perlu dihadapi dan diatasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, bahwa pengaruh etos kerja islam dan komitmen organisasi masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi yang dijadikan variabel dependen, karena hasil yang didapatkan dari uji t (parsial) nilai t- hitung sebesar 3,444 dan nilai sig $0,001 < 0,005$ yang artinya adalah untuk variabel etos kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4,799 dan nilai sig $0,000 < 0,005$ yang artinya adalah untuk variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kedua, dari hasil uji analisis regresi berganda secara simultan (uji f) didapatkan hasil nilai sig sebesar 0,000 yang artinya apabila nilai sig $< 0,005$ maka dapat disimpulkan hasilnya bahwa variabel independen yaitu etos kerja islam berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi

Saran

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang etos kerja dan komitmen organisasi diharapkan penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel independen atau variabel moderasi. Dengan adanya dan dibuatnya penelitian ini juga diharapkan, dengan adanya tindak lanjut penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian kualitatif yaitu pengambilan datanya menggunakan wawancara dengan responden yang sudah ditentukan dan pada objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, Ali, Hendryadi, Suryani, La Ode Sumail, and Ami Pujiwati. 2023. "Islamic Work Ethics and Employees' Prosocial Voice Behavior: The Multi-Role of Organizational Identification." *Cogent Social Sciences* 9, no. 1. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2174064>.
- Alamsyah Halim, Achmad Abu Bakar, and Mardan. 2022. "Islamic Work Ethic." *Rausyan Fikr: Jurnal Ilmu Studi Ushuluddin Dan Filsafat* 18, no. 1: 27–43. <https://doi.org/10.24239/rsy.v18i1.849>.
- Aldulaimi, Saeed Hameed. 2016. "Fundamental of Islamic Accounting and Business Research." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 7, no. 1: 59–76.
- Ali, Abbas J., and Abdullah Al-Owaihian. 2008. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1: 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>.
- Ametepe, Paul Kojo, Emetomo Uchehiho Otuaga, Chinwe Felicia Nnaji, and Mustapha Sina Arilesere. 2023. "The Moderating Role of Workplace Ostracism between Employee Training, Employee Participation and Organizational Commitment among Bank Employees." *Arab Gulf Journal of Scientific Research*. <https://doi.org/10.1108/agjsr-11-2022-0249>.
- Bline, Dennis M, Charles P Cullinan, and Robert Farrar. 2015. "Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG MANAGEMENT Article Information :” *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*. 13: 67–86.
- Düşmezkalender, Ebru, Cihan Secilmis, and Veysel Yilmaz. 2021. "The Effect of Islamic Work Ethic on Person-Organization Fit and Workplace Deviance in Hotels." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 14, no. 1: 164–82. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>.
- Härtel, Charmine E.J., Wilfred J. Zerbe, and Neal M. Ashkanasy. 2015. "New Ways of Studying Emotions in Organizations." *Research on Emotion in Organizations* 11: xvii–xxiv. <https://doi.org/10.1108/s1746-979120150000011026>.
- Hayati, Keumala, and Indra Caniago. 2012. "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance.”

- Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65, no. ICIBSoS: 272–77.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>.
- Kim, Yeon Hee, Soo Il Shin, Hye Kyung Kim, Myunghee Jun, and Michael Wreen. 2023. “Advanced Practice Nurses’ Organization Commitment: Impact of Job Environment, Job Satisfaction, and Person-Organization Fit.” *Asian Nursing Research*, no. xxxx.
<https://doi.org/10.1016/j.anr.2023.03.002>.
- Linando, Jaya Addin, Yunice Karina Tumewang, Katiya Nahda, and Nurfauziah. 2023. “The Dynamic Effects of Religion: An Exploration of Religiosity Influences on Islamic Work Ethic over Time.” *Cogent Business and Management* 10, no. 1.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2181127>.
- Liu, Jonathan. 2013. “Journal of Islamic Marketing.” *Journal of Islamic Marketing Article* 4, no. 1: 2013–14.
- Ly, Bora. 2023. “Green HRM and Eco-Friendly Behavior in Cambodian Public Organizations: The Mediation of Organizational Commitment.” *Environmental Challenges* 10, no. December 2022: 100674.
<https://doi.org/10.1016/j.envc.2022.100674>.
- McAllister, Charn P., and Gerald R. Ferris. 2016. “The Call of Duty: A Duty Development Model of Organizational Commitment.” *Research in Personnel and Human Resources Management* 34: 209–44. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034012>.
- Nauman, Shazia, Sania Zahra Malik, Farida Saleem, and Sabreen Ashraf Elahi. 2023. “How Emotional Labor Harms Employee’s Performance: Unleashing the Missing Links through Anxiety, Quality of Work-Life and Islamic Work Ethic.” *International Journal of Human Resource Management* 0, no. 0: 1–31.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2167522>.
- Noesgaard, Mette Strange, and Frances Jørgensen. 2023. “Building Organizational Commitment through Cognitive and Relational Job Crafting.” *European Management Journal*, no. June 2022. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>.
- Raza, Muhammad Ali, Noor Ul-Hadi, Majid Khan, and Bahaudin G. Mujtaba. 2020. “Empirical Evidence of Organizational Justice and Incivility in the Tourism Industry: Assessing the Moderating Role of Islamic Work Ethics and Trust in Leader.” *Journal of Transnational Management* 25, no. 4: 274–99.
<https://doi.org/10.1080/15475778.2020.1854025>.
- Rizk, Riham Ragab. 2008. “Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics.” *Social Responsibility Journal* 4, no. 1: 246–54.

<https://doi.org/10.1108/17471110810856992>.

Salahudin, Shahrul Nizam bin, Siti Sarah binti Baharuddin, Muhammad Safizal Abdullah, and Abdullah Osman. 2016. "The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment." *Procedia Economics and Finance* 35, no. October 2015: 582–90. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00071-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00071-x).

Wan Zahari Wan Yusoff and Maziah Ismail. 2008. "기사 (Article) 와 안내문 (Information) [." *The Eletronic Library* 34, no. 1: 1–5.

Yousef, Darwish 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* 15, no. 4: 283–98. <https://doi.org/10.1108/02683940010330966>.