

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk detail sumber data analisis penelitian terlihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Sumber data

1. Indonesia

No	Citation	Quartil	Title	Findings
1	(Tubagus, 2018)	Q4	Islamic Work Ethic and Organizational Justice Implementation in Reaching Accountant's Job Satisfaction	IWE berpengaruh pada keadilan prosedural dan keadilan interaktif, kepuasan kerja.
2	(Chupradit et al., 2022b)	Q4	The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff	IWE tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan etis. Organisasi yang menerapkan nilai-nilai IWE dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan membangun budaya kerja yang kuat dan etis.

3	(Nasution & Rafiki, 2020b) Q3	Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia	Islamic Work Ethics memiliki pengaruh positif terhadap beberapa aspek keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Etika kerja Islami dapat meningkatkan keadilan prosedural dan interaktif, kepuasan kerja. Serta mencegah kecurangan dan meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik.
4	(M. V. Romi et al., 2020) Q4	Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia.	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (altruisme, sopan santun, sportivitas, kesadaran dan kebajikan sipil) dan komitmen terhadap organisasi (loyalitas, kinerja, pelatihan dan pengembangan).
5	(Rahmantya & Djazuli, 2019) Q3	Hospital's competitive advantage through service quality, information systems	Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif (Kualitas Produk atau

		and Islamic work ethics	Layanan, Keamanan dan Keselamatan, Tingkat Kesembuhan Pasien, Tingkat Infeksi Rumah Sakit.
6	(Fikriyah, Ridlwan, et al., 2019)	Q3 Islamic work ethics in zakat institution in Indonesia: How does it affect customer loyalty	Etos kerja Islami dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas muzakki
7	(Akhmadi, Hendryadi, et al., 2023)	Q2 Islamic work ethics and employees' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification	IWE berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi (Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Retensi Karyawan, Komitmen Afektif) dan suara prososial (Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi dan Transparansi, Partisipasi dalam Kegiatan Sosial dan Komunitas)
8	(M. Soleman et al., 2020)	Q2 Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave:	Etos kerja Islami dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi

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

dan pada akhirnya secara signifikan mendorong kerja, kinerja dan produktivitas.

2. Arab

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

13	(Khalil & Abu-Saad, 2009)	Q2	Islamic work ethic among Arab college students in Israel	Terdapat korelasi yang kuat dan sangat signifikan antara IWE dan skala individualisme (norma, motivasi, pola komunikasi, hubungan sosial, kemandirian, dan prioritas dalam tujuan)
14	(Ali, 1992)	Q1	The Islamic work ethic in Arabia	Terdapat korelasi yang kuat dan sangat signifikan antara IWE dan skala individualisme (norma, motivasi, pola komunikasi, hubungan sosial, kemandirian, dan prioritas dalam tujuan)
15	(Ali & Kazemi, 2007)	Q2	Islamic work ethic in Kuwait	Terdapat korelasi positif yang tinggi antara IWE dan loyalitas
16	(Mohammad et al., 2018)	Q1	The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach	IWE memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap sikap hasil perilaku. Implikasi Praktis peningkatan sikap dan perilaku

				karyawannya sangat disarankan untuk memberikan perhatian dan pelatihan yang tepat pada konsep etos kerja.
17	(A. El-Kot & J. Burke, 2014)	Q2	The Islamic work ethic among employees in Egypt	IWE dan individualisme sangat dapat diandalkan dan berkorelasi positif dan signifikan

3. Pakistan

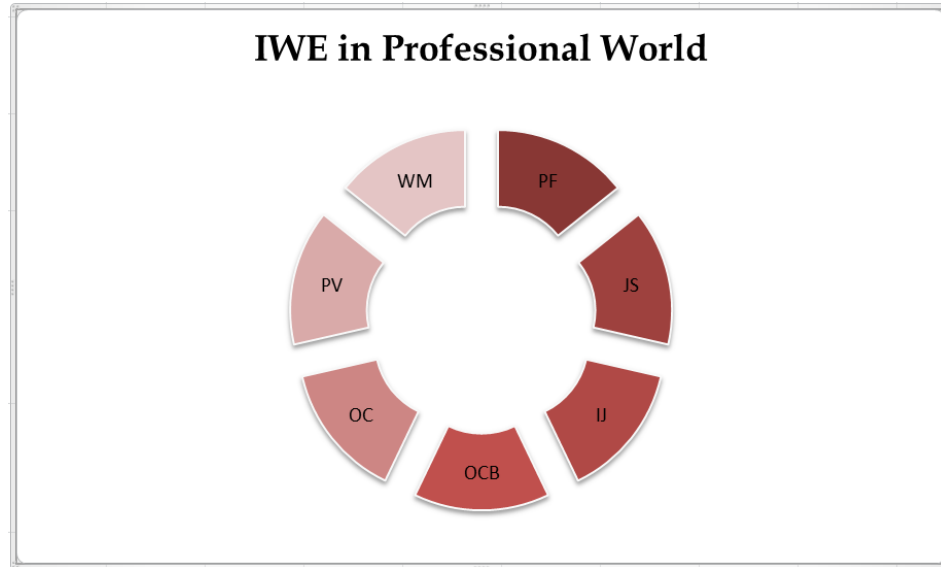
No	Citation	Quartil	Title	Findings
18	(A. S. Khan & Rasheed, 2015)	Q1	Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations	Etika Kerja Islami secara signifikan memoderasi hubungan antara rekrutmen & seleksi karyawan (ERS) dan kesuksesan proyek (PS). Penelitian memaparkan peran penting yang dimainkan IWE dalam memoderasi hubungan antara praktik SDM dan keberhasilan proyek, serta menyoroti perlunya organisasi berbasis proyek di Pakistan untuk

			mengintegrasikan prinsip-prinsip etika Islam ke dalam praktik SDM mereka untuk meningkatkan hasil.
19	(Javed et al., Q1 2017)	Islamic work ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: The mediating mechanism and an interacting effect	IWE secara signifikan memprediksi kinerja adaptif baik secara langsung maupun tidak langsung melalui IWB (innovative work behaviour). Selain itu, hasil juga mengkonfirmasi peran moderasi kepemimpinan etis antara IWE dan IWB
20	(Sadozai et al., 2013)	Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and turnover intentions: A study of public sector of Pakistan	Etika kerja Islam akan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan niat berpindah.
21	(Rawwas et al., 2018)	Perception of politics and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic	Peran penting IWE dalam memoderasi dampak negatif politik organisasi terhadap hasil pekerjaan, dan menunjukkan bahwa

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

Hasil dan Pembahasan

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



Tabel 2. Deskripsi temuan

Findings	Code	Deskripsi
Keadilan procedural <i>(Procedural fairness)</i>	PF	Keadilan prosedural merujuk pada persepsi individu tentang keadilan proses yang digunakan untuk membuat keputusan dan alokasi sumber daya dalam organisasi, diantaranya konsistensi, ketidakberpihakan, akurasi, kemampuan untuk memperbaiki, representasi, etika
Kepuasan kerja <i>(Job satisfaction)</i>	JS	Etos kerja Islami dapat menjadi landasan yang kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menerapkan etos kerja Islami, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

Keadilan interaktif <i>(Interactive justice)</i>	IJ	Keadilan interaktif berfokus pada cara individu diperlakukan oleh otoritas atau atasan mereka selama implementasi prosedur dan pengambilan keputusan, diantaranya sopan santun, martabat, transparansi, empati, integritas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB	perilaku individu karyawan yang secara sukarela dan membantu organisasi dan meningkatkan efektivitasnya, diantaranya Altruisme, Kepatuhan, Partisipasi, Kewirausahaan dan Dukungan Organisasi.
Komitmen organisasi <i>(Organizational commitment)</i>	OC	Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa terikat dengan organisasi dan ingin berkontribusi untuk keberhasilannya, diantaranya afektif, berkelanjutan dan normatif
Suara prososial <i>(Prosocial voice)</i>	PV	penggunaan suara untuk membantu orang lain, mencapai tujuan bersama, diantaranya rasa syukur dan terima kasih, sikap optimis dan positif, bantuan dan dukungan, kerjasama dan kolaborasi, menjalankan tugas dan tanggung jawab dan persatuan dan kesatuan
Motivasi kerja <i>(Work motivation)</i>	WM	Motivasi kerja dalam Islamic Work Ethic (Etos Kerja Islam) mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat, diantaranya tulus dan ikhlas, semangat, rasa syukur, Tanggung jawab dan disiplin, Kerjasama dan saling membantu, Kejujuran dan integritas, Peduli, pengembangan diri.

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

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

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

nilai IWE dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 58 (keadilan), Al-Hujurat ayat 13 (perlakuan hormat)

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

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

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

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

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