

PERAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI : REVIU LITERATUR

Ari Widyastuti, Sus Budiharto

Program Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya,
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
e-mail : ariewidyawijaya@gmail.com, budiharto@uii.ac.id

ABSTRACT

Various results of studies report that organizational commitment is influenced by job satisfaction, organizational culture, intrinsic motivation, and Islamic work ethics. This study aims to determine the role of Islamic work ethics towards organizational commitment using the literature review. Organizational commitment is the involvement of organization's members consistently with all the efforts made to continue to join an organization. Islamic work ethics is a set of values and beliefs in organizational members sourced from the teachings of Islam that underlie their attitudes and behavior in the organization. This study uses a literature review through the collection of data sources in the form of research results on Islamic work ethics and organizational commitment, reading, grouping, analyzing, and discussing. The results of the analysis show that Islamic work ethics plays a positive role in the commitment of members of the organization.

Keywords: *Islamic work ethic, organizational commitment*

ABSTRAK

Berbagai hasil kajian melaporkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi antara lain oleh kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan etika kerja Islami. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui peran etika kerja Islami terhadap komitmen anggota organisasi menggunakan reviu literatur. Komitmen organisasi merupakan keterlibatan anggota organisasi secara konsisten dengan segala upaya yang dilakukan untuk tetap bergabung dalam suatu organisasi. Etika kerja Islami merupakan seperangkat sistem nilai dan keyakinan anggota organisasi yang bersumber dari ajaran agama Islam yang mendasari sikap dan perilakunya dalam organisasi. Kajian ini menggunakan reviu literatur melalui pengumpulan sumber data berupa hasil-hasil penelitian tentang etika kerja Islami dan komitmen organisasi, pembacaan, pengelompokan, analisis, dan pembahasan. Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja Islami berperan positif terhadap komitmen anggota organisasi.

Kata Kunci: etika kerja Islami, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen anggota diketahui berperan positif terhadap prestasi kerja dan kinerjanya dalam organisasi (Hayati & Caniago, 2012; Kibria, dkk., 2020; Jufrizen, dkk., 2018; Subiyanto & Mahbub, 2016). Permasalahan organisasi

dapat diatasi antara lain apabila anggota berkomitmen tinggi, mengoptimalkan potensi diri, berkontribusi positif terhadap organisasi, menghindari hal - hal tidak etis, serta tetap bergabung dalam jangka waktu yang panjang dengan organisasi. Hasil - hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi

oleh faktor-faktor internal dan eksternal dari anggota organisasi. Faktor internal dari anggota organisasi antara lain adalah motivasi intrinsik (Gheitani, 2018; Hayati & Caniago, 2012) dan kepuasan kerja (Athar, dkk., 2016; Jufrizen, dkk., 2018). Faktor eksternal meliputi budaya organisasi (Falah, dkk., 2021) dan etika kerja Islami (Salahudin, dkk., 2016; Subiyanto & Mahbub, 2016). Kajian ini ingin mengetahui peran etika kerja Islami terhadap komitmen anggota pada organisasinya.

Komitmen organisasi menurut Athar, dkk (2016) merupakan suatu ikatan psikis anggota pada suatu organisasi. Anggota memutuskan untuk tetap bergabung dan bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan menurut Jufrizen, dkk (2018) komitmen organisasi adalah kesadaran dan keterlibatan yang kuat dari seorang anggota dalam suatu organisasi. Hal tersebut didukung oleh definisi komitmen organisasi menurut Rikiawan (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap anggota yang setia kepada organisasi dan suatu proses para anggota menunjukkan dedikasinya pada perkembangan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, komitmen organisasi dapat dirumuskan sebagai sikap dan perilaku yang berkaitan dengan keterlibatan, kesetiaan, keterikatan anggota terhadap suatu organisasi secara konsisten dengan segala upaya yang dilakukan untuk tetap bergabung dalam organisasi.

Athar dkk (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen normatif, afektif dan kontinuan. Komitmen normatif berkaitan dengan tanggung jawab

anggota sebagai bagian dari organisasi. Komitmen afektif merupakan sikap positif anggota terkait tugas dan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen kontinuan menurut Kayani dan Kayani (2021) merupakan keterlibatan aktivitas yang konsisten baik secara waktu, tenaga dan materi. Paul, dkk., (2016) melaporkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yaitu : 1). Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2). Keyakinan yang kuat disertai penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, 3). Kesiapan untuk mengerahkan upaya optimal atas nama organisasi.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen anggota terhadap organisasi antara lain adalah etika kerja Islami. Hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yang melaporkan bahwa etika kerja Islami dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Penelitian dari Falah, dkk (2021) melaporkan bahwa budaya organisasi Islam dan etika kerja Islami menjadi prediktor positif dan signifikan bagi komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Romi, dkk (2020) juga melaporkan bahwa etika kerja Islami berperan positif terhadap perilaku perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*).

Etika berasal dari istilah "*ethos*" dalam bahasa Yunani yang memiliki makna watak atau karakter (Subiyanto & Machbub, 2016). Etika sebagai karakter kerja berdasarkan ajaran Agama Islam disebut dengan etika kerja Islami. Menurut Wahyudi (2015) etika kerja Islami merupakan orientasi nilai Islam yang mempengaruhi partisipasi anggota organisasi dalam bekerja. Etika kerja

Islami menurut Subiyanto dan Machbub (2016) merupakan seperangkat sistem nilai yang berasal dari Al quran dan hadist, yang menjadi landasan sikap dan perilaku anggota organisasi dalam bekerja. Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan bahwa etika kerja Islami merupakan pedoman moral, sikap, dan perilaku dalam bekerja yang berlandaskan pada ajaran agama Islam.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Athar, dkk (2016) tentang etika kerja Islami dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan bahwa etika kerja Islami berperan positif terhadap komitmen organisasi. Hasil kajian tersebut sesuai dengan teori ekuiti yang menyatakan bahwa level kepuasan anggota bergantung pada keadilan penerimaan mereka terhadap situasi atau dengan kata lain, adanya keseimbangan input dan *outcomes* anggota. Penelitian ini dilakukan dengan partisipan anggota organisasi perguruan tinggi di Pakistan, sehingga hasilnya bisa saja sama atau berbeda apabila dilakukan di Indonesia pada jenis organisasi maupun partisipan serupa.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa etika kerja Islami berperan secara positif terhadap komitmen organisasi. Apabila anggota menerapkan etika kerja islami sebagai landasan dalam bekerja, maka hal tersebut dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi, sehingga akan fokus untuk meningkatkan kinerja dan potensinya, serta menghindari hal - hal yang tidak etis dalam ajaran agama Islam.

METODE

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang peran etika kerja Islami terhadap komitmen anggota organisasi. Metode pengumpulan dan analisis data yang digunakan adalah *reviu literatur*. *Reviu literatur* merupakan kegiatan pengumpulan sumber data literatur berupa hasil-hasil penelitian, membaca, mencatat, mengolah, serta menganalisis hasil-hasil penelitian tersebut (Kartiningrum, 2015). Menurut Irwanti, dkk., (2021) ciri - ciri studi literatur ada empat, yaitu : 1). Peneliti tidak berhadapan langsung dengan data di lapangan, 2). Data bersifat siap digunakan, 3). Data pustaka diperoleh dari tangan kedua, bukan data primer. 4). Data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Oleh karena itu dalam memperoleh sumber data untuk kajian ini, digunakan beberapa kriteria pencarian, yaitu : 1). Sumber data bisa berupa data kuantitatif maupun kualitatif 2). Data sumber (artikel jurnal) yang digunakan adalah yang terbit tahun 2012 hingga 2022 (10 tahun terakhir), 3). Pencarian jurnal bersumber dari *Publish or perish*, *Google scholar*, dan Garba Rujukan Digital (Garuda).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan *reviu literatur* terhadap 12 hasil penelitian tentang etika kerja Islami dan komitmen organisasi (lampiran 1), diketahui bahwa peran etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi dikaji di negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, yaitu Indonesia, Pakistan, Malaysia, dan Iran. Organisasi yang menjadi konteks penelitian adalah organisasi industri, organisasi layanan

publik, dan organisasi pendidikan. Jenis organisasi industri yang menjadi konteks kajian antara lain industri perbankan, perbankan syariah, dan perusahaan swasta. Organisasi layanan publik berupa kantor akuntan publik. Jenis organisasi pendidikan yaitu perguruan tinggi negeri dan swasta, serta pondok pesantren.

Penelitian dalam konteks industri perbankan dilakukan oleh Gheitani, dkk., (2018) di Khuzestan, Iran; Hayati & Caniago (2012) di Bandar Lampung, Indonesia, dan Wahyudi, dkk., (2015) di Purworejo, Indonesia. Penelitian Gheitani, dkk., (2018) terkait etika kerja Islami dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi intrinsik dengan jumlah 220 partisipan yang berasal dari karyawan Maskan Bank di Khuzestan, Iran. Pengukuran dilakukan dengan 4 skala, yaitu : 1) skala etika kerja Islami, 2) skala motivasi intrinsik, 3) skala kepuasan kerja, dan 4) skala komitmen organisasi. Hasil penelitian ini adalah bahwa etika kerja Islami berperan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Artinya penerapan etika kerja Islami dapat membangun motivasi intrinsik anggota organisasi, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasinya.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Hayati dan Chaniago (2012) tentang peran etika kerja Islami terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan perbankan syariah di Bandar Lampung. Jumlah partisipan sebanyak 149 orang. Pengambilan data menggunakan skala etika kerja Islami, skala motivasi intrinsik,

skala kepuasan kerja, skala komitmen organisasi, dan penilaian kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami berperan positif terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, dkk., (2015) juga memperkuat adanya peran positif dari etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan menerapkan etika kerja Islami maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat, karena kontribusinya untuk organisasi dihargai. Kepuasan kerja ini akan meningkatkan komitmennya dalam organisasi.

Penelitian dalam konteks perusahaan swasta antara lain dilakukan oleh Kibria, dkk., (2020) di Pakistan, Lestari & Karlina (2020) di Bekasi, Indonesia, serta Salahudin, dkk., (2016) di tiga kota di Malaysia, yaitu Selangor, Kuala Lumpur, dan Johor.

Penelitian Kibria, dkk., (2020) melibatkan 228 karyawan sebagai partisipan. Hasil dari penelitian adalah etika kerja Islami berperan positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pakistan yang dianggap termasuk negara - negara berkembang dengan mayoritas penduduk beragama Islam, sehingga belum tentu hasilnya akan serupa apabila dilakukan di negara maju dengan penduduk muslim merupakan minoritas.

Lestari dan Karlina (2020) melaporkan hasil yang positif dan signifikan bahwa etika kerja islami memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga semakin tinggi penerapan etika kerja

Islami oleh anggota, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya. Artinya anggota dengan sadar dan setia mengusahakan segala upaya untuk tetap bergabung dalam organisasi dan menghindari hal - hal yang tidak etis dalam agama Islam agar meminimalkan turunnya tingkat komitmen dalam organisasi.

Penelitian Salahudin, dkk., (2016) di sektor UMKM bidang jasa perdagangan grosir dan eceran dengan jumlah 156 partisipan yang diukur dengan skala etika kerja islami dari Ali dan Al - Kazemi, serta skala komitmen organisasi oleh Sersic. Hasil penelitian dilaporkan bahwa etika kerja Islami berperan positif terhadap komitmen organisasi. Artinya etika kerja islami yang diterapkan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi sehingga karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi.

Penelitian dalam organisasi layanan publik dilakukan oleh Alwiyah (2016) pada Kantor Akuntan Publik di Semarang, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki hubungan dan peran yang positif terhadap komitmen organisasi, termasuk tiga dimensinya, yaitu afektif, normatif, dan berkelanjutan. Artinya, apabila anggota menerapkan etika kerja islami di tempat kerja, maka akan semakin komitmennya pada organisasi, sehingga keinginan anggota untuk mengundurkan diri menurun karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan anggota.

Penelitian dalam konteks organisasi pendidikan dilakukan oleh Athar, dkk., (2016) pada mahasiswa perguruan tinggi di Rawalpindi, Pakistan; Jufrizen, dkk., (2018) pada dosen perguruan tinggi

swasta di Medan, Indonesia; Romi, dkk., (2020) pada dosen 14 perguruan tinggi swasta di Bandung, Indonesia; serta Subiyanto & Mahbub (2016) pada pengurus dan karyawan Yayasan Pondok Pesantren di Pati, Indonesia. Kajian Athar dkk., (2016) melibatkan 311 mahasiswa dan pengukuran dilakukan dengan menggunakan 3 skala, yaitu skala etika kerja Islami, skala kepuasan kerja, dan skala komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pada penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel mediator antara etika kerja Islami dengan komitmen organisasi sehingga penerapan etika kerja Islami yang menghasilkan kepuasan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi mahasiswa.

Hal tersebut diperkuat pula oleh penelitian yang dilakukan Jufrizen, dkk., (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Romi, dkk., (2020) pada dosen di universitas swasta di Bandung menghasilkan bahwa etika kerja Islami berperan positif terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi/ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat diartikan bahwa seorang dosen yang menerapkan etika kerja Islami akan mempengaruhi tingkat komitmennya terhadap universitas dan juga meningkatkan OCBnya, karena adanya perasaan tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan. Penelitian yang dilakukan Subiyanto dan Mahbub (2016) menghasilkan bahwa etika kerja Islami memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja

sehingga ketika seseorang karyawan menerapkan etika kerja Islami maka komitmen terhadap organisasi maupun prestasi akan meningkat karena adanya persamaan visi, misi dan *value* yang sama dengan dan memicu kinerja yang baik untuk terus berprestasi serta turut memajukan.

Terakhir, dari beberapa penjelasan diatas terkait etika kerja Islami dan komitmen organisasi dapat dikatakan bahwa etika kerja Islami dan komitmen organisasi saling berkaitan karena keduanya bisa saling memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat mendasari pengembangan penelitian terkait kedua variabel yang telah dibahas sehingga penelitian selanjutnya dapat meneliti hal serupa dengan menambahkan satu variabel atau menggunakan mediasi maupun moderasi variabel serta partisipan yang bervariasi di sektor lain dan negara lain.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil kajian revid literatur diketahui bahwa etika kerja Islami berperan positif terhadap komitmen anggota organisasi. Peran positif ini juga diperkuat oleh kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai mediator.

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian eksperimen atau penelitian korelasional dengan menggunakan variabel moderator.

DAFTAR PUSTAKA

Alwiyah, A. (2016). Peningkatan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Studi kasus pada staf auditor kantor akuntan publik Kota Semarang). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*,

7(2), 23-54.
<https://doi.org/10.21580/economica.2016.7.2.1154>

Athar, M.R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Ijaz, M.S. (2016). Impact of Islamic work ethic on organizational commitment: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Islamic Business and Management*, 1(6) 120 - 134.

Falah, S., Alifah, A., & Rizal, S. (2021). Enhancing organizational commitment through Islamic organizational culture and Islamic work ethic in Modern pesantren : The role of kiai's transformational leadership. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 6(12), 4994 - 5008.

Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P., (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95.
<https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>

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, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>

Irwanti, M., Sufa, S.A., Horri, M. Mulyono, A., & Aprilia, I. (2021). Dinamika public relations dalam komunikasi korporat di Indonesia pasca pandemic covid - 19. *JIKA (Jurnal Ilmu Komunikasi Andalan)*, 45 - 60.

Jufrizen, Gultom, D.K., Sitorus, S.A., Sari, M., & Nasution, M.I. (2018). The effect of organizational culture and

islamic work ethic on permanent lecturers' job satisfaction, organizational commitment and work performance at private islamic universities in the city of Medan. *Proceeding International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179 - 186.

- Kartiningrum. E.D. (2015). *Panduan penyusunan studi literatur*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian masyarakat Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto. Diakses dari <https://stikesmajapahit.ac.id/lppm/wp-content/uploads/2019/04/panduan-penyusunan-studi-literatur.pdf>
- Kayani, B, N., & Kayani, U.N. (2021). Factors affecting organizational commitment of employees: Evidence from Pakistan. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(6), 13 - 27.
- Kibria, A., Junejo, I., Siddique. M., & Ali Banbhan, A. (2020). The impact of Islamic work ethics on job satisfaction, organizational commitment and work performance, *International Journal of Management (IJM)*, 11(12), 3020-3027.
- Lestari, S. & Karlina. (2020). Pengaruh etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi. Studi kasus pada PT. Berkah Agung Sejati Bekasi. *KINERJA. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 93-110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.937>
- Paul, H., Kardam, B.L., & Kataria, Y. (2016). Organizational commitment: A re-examination of three component model in India context. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(10), 6787 - 6801. https://serialsjournals.com/abstract/70577_ch-40.pdf
- Rikiawan, I.N. (2013). Pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja. Studi pada karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(2), 1-10.
- Romi, M.V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia, *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78-84. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>
- Salahudin, S.N., 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, [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X).
- Subiyanto & Machbub, A. (2016). Pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati. *Equilibrium. Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(4), 353 - 367.
- Wahyudi, Y., Baraba, R., & Utami, E.M. (2015). Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi pada karyawan BMT di Kabupaten Purworejo). Segmen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2C), 1-12. <https://doi.org/10.37729/sjmb.v11i2C.3987>

Lampiran 1.
Hasil-Hasil Penelitian Tentang Etika Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi

No	Judul (Penulis, tahun)	Pengertian, Indikator, dan alat ukur Etika Kerja Islami (EKI) dan Komitmen Organisasi (KO)	Metode dan Partisipan	Hasil Penelitian
1	Peningkatan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Studi kasus pada staf auditor kantor akuntan publik Kota Semarang) (Alwiyah, 2016).	• KO: perpaduan antara perilaku dan sikap mengidentifikasi dengan tujuan, keterlibatan dengan tugas dan kesetiaan kepada organisasi (Alwiyah, 2016) • Dimensi : afektif, normatif, dan kontinuan (Allen & Mayer dalam Alwiyah, 2016) • Alat ukur: Skala komitmen organisasi berdasarkan konsep Allen & Mayer (1990) • EKI: Sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga sehingga anggota organisasi menghindari perilaku tidak etis menurut agama Islam (Asifudin dalam Alwiyah, 2004) • Aspek: (1) kerja merupakan penjabaran akidah, (2) kerja dilandasi ilmu, (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (Asifudin dalam Alwiyah, 2004) • Alat ukur: Skala etika kerja Islam (Asifudin, 2004)	Kuantitatif, survey (N=65) karyawan kantor akuntan publik di Semarang	EKI berperan positif terhadap tiga dimensi KO (afektif, normatif, kontinuan) dan kepuasan kerja
2	<i>Impact of Islamic work ethics on organizational commitment: Mediating role of job satisfaction.</i> (Athar, dkk., 2016)	• KO: Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis anggota pada organisasi dimana anggota memutuskan untuk tetap berada di suatu organisasi dan melanjutkan melakukan pekerjaanya di tempat kerja (Athar, dkk., 2016) • Dimensi : Afektif, normatif, dan berkelanjutan (Allen & Mayer dalam Athar, 2016) • Alat ukur: <i>9-items scale developed by Mowday, Porter and Steers</i> (1979) • EKI: Pedoman komprehensif	Kuantitatif, survey (N=311); mahasiswa di Rawalpindi, Pakistan.	EKI dan kepuasan kerja, berkorelasi positif dengan KO. Kepuasan kerja menjadi mediator hubungan EKI dan KO.

No	Judul (Penulis, tahun)	Pengertian, Indikator, dan alat ukur Etika Kerja Islami (EKI) dan Komitmen Organisasi (KO)	Metode dan Partisipan	Hasil Penelitian
		tentang sikap dan perilaku anggota organisasi dalam bekerja berlandaskan Al - quran dan Hadits (Athar, dkk., 2016) - Aspek: <i>hard work, tolerance, ability, personal sacrifice, support to colleagues, determination, flexibility, loyalty, reputation, trust in subordinates</i> (Ali dalam Athar, dkk. (2016) - Alat ukur: <i>17-items scale developed by Ali</i> (1992)		
3	<i>Enhancing organizational commitment through Islamic organizational culture and Islamic work ethic in modern pesantren : The role of kyai's transformational leadership.</i> (Falah, dkk., 2021).	- KO: kondisi psikologis anggota yang merasakan keterikatan dengan organisasi sehingga tercipta kesetiaannya terhadap organisasi, nilai dan norma yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi (Allen & Meyer dalam Falah, dkk., 2011) - Dimensi : Afektif, normatif dan komitmen berkelanjutan (Allen & Meyer dalam Falah, dkk., 2011) - Alat ukur: <i>10 items Organizational Commitment Questioner (OCQ) scale developed by Allen and Meyer</i> (1990) - EKI: serangkaian prinsip moral yang membedakan yang benar dan salah (Beekun, 1996), berdasarkan nilai-nilai dalam Al-Qur'an dan Sunnah di tempat kerja (Ali & al-Owaihaan, 2008; Ali & I-Kazemi, 2007; Arslan, 2001; Ali, 1988) - Aspek: <i>hard work, tolerance, ability, personal sacrifice, support to colleagues, determination, flexibility, loyalty, reputation, trust in subordinates</i> (Ali, 1992) - Alat ukur: <i>17-items scale developed by Ali</i> (1992)	Kuantitatif, survey (N=128); Guru pesantren di Bogor	Budaya organisasi Islami dan EKI berperan positif terhadap KO guru pesantren

No	Judul (Penulis, tahun)	Pengertian, Indikator, dan alat ukur Etika Kerja Islami (EKI) dan Komitmen Organisasi (KO)	Metode dan Partisipan	Hasil Penelitian
4	<i>Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector</i> (Gheitani, dkk., 2018)	• KO: kesetiaan anggota terhadap tujuan organisasi dan pengakuan serta perilaku penerimaan nilai-nilainya (Yen dalam Gheitani, 2018) • Alat ukur: <i>a 6-item scale developed by Benkhoff</i> (1997) • EKI: seperangkat perilaku baik dan prinsip moral yang membantu dalam membedakan benar dan salah terkait pekerjaan dengan pendekatan spiritual, melakukan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan Islam (Gheitani, dkk., 2018) • Alat ukur: <i>a 17-item scale developed by Yousef</i> (2001)	Kuantitatif; survey (N= 220); Karyawan perbankan di Khuzestan, Iran	Motivasi intrinsik menjadi mediator hubungan antara EKI dengan KO dan kepuasan kerja karyawan
5	<i>Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance</i> (Hayati & Caniago, 2012)	• KO: kekuatan identifikasi individu terhadap organisasi yang memungkinkannya untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Nelson & Quick dalam Hayati & Caniago, 2012) • Alat ukur: <i>an instrument developed by Ali</i> (2001). • EKI: harapan Islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja yang meliputi usahanya, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas yang berlandaskan oleh ketakwaan terhadap Tuhan dan prinsip dari Al - Quran (Rahman dalam Hayati & Caniago, 2012) • Alat ukur: <i>Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) developed by Meyer and Allen's</i> (1997).	Kuantitatif; survey (N= 149); karyawan perbankan syariah di Bandar Lampung.	EKI berperan positif terhadap KO, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan
6	<i>The effect of organizational culture</i>	• KO: kesadaran dan keterlibatan individu yang kuat untuk	Kuantitatif, survey (N =	EKI berperan

No	Judul (Penulis, tahun)	Pengertian, Indikator, dan alat ukur Etika Kerja Islami (EKI) dan Komitmen Organisasi (KO)	Metode dan Partisipan	Hasil Penelitian
	<i>and Islamic work ethic on permanent lecturers' job satisfaction, organizational commitment and work performance at private Islamic universities in the city of Medan</i> (Jufrizen, dkk., 2018).	setia terhadap organisasi (Porter dkk dalam Jufrizen, dkk., 2018) - Alat ukur: skala komitmen organisasi - EKI: manifestasi nilai-nilai tauhid yang membentuk pola karakteristik khusus seorang muslim dalam bekerja (Mahmud dalam Jufrizen, dkk., 2018) - Alat ukur: skala etika kerja Islam	219); Dosen perguruan tinggi swasta di Medan	positif terhadap kepuasan kerja, KO, dan kinerja dosen
7	<i>The impact of Islamic work ethics on job satisfaction, organizational commitment and work performance</i> (Kibria, dkk., 2020)	- KO: niat atau perasaan yang dimiliki anggota yang membantu untuk menyelesaikan tugas & tanggung jawab sebagai dedikasi terhadap organisasi (Mayer dalam Kibria, dkk., 2020) - Alat ukur: Skala komitmen organisasi - EKI: Kombinasi dari berbagai nilai moral (akhlak) yang membantu mengidentifikasi yang benar dan salah yang bersumber dari Al - Quran (Suib & Said dalam Kibria, dkk., 2020) - Alat ukur: Skala etika kerja Islami	Kuantitatif, survey (N = 228); Karyawan swasta di Pakistan	EKI berperan positif terhadap kepuasan kerja, KO, dan kinerja karyawan
8	Pengaruh etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi (Studi kasus pada PT. Berkah Agung Sejati Bekasi) (Lestari & Karlina, 2020)	- KO: keterikatan anggota terhadap organisasinya sehingga berusaha untuk tetap dalamnya (Potter dalam Lestari & Karlina, 2020) - Dimensi : a) kehendak untuk tetap bertahan b) identifikasi dengan nilai - nilai dan tujuan organisasi c) serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya untuk - Alat ukur: Skala komitmen organisasi - EKI: Etika kerja islami merupakan aktivitas ekonomi yang	Kuantitatif, survey (N = 33); karyawan swasta di Bekasi	EKI dan kepuasan kerja berperan positif terhadap KO karyawan

No	Judul (Penulis, tahun)	Pengertian, Indikator, dan alat ukur Etika Kerja Islami (EKI) dan Komitmen Organisasi (KO)	Metode dan Partisipan	Hasil Penelitian
		wajib dan penting dalam kehidupan hingga sama dengan beribadah (Ahmad dalam Lestari & Karlina, 2020) Alat ukur: Skala etika kerja Islami		
9	<i>Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia</i> (Romi, dkk., 2020)	- KO: bagian dari loyalitas anggota terhadap organisasi untuk mencapai kesetiaan, perkembangan bersama dan tujuan organisasi (Luthans dalam Romi, dkk, 2020) - Dimensi : Visibilitas, ketegasan, tekad dan kehendak pribadi (Romi, dkk, 2020) - Alat ukur: skala komitmen organisasi adaptasi dari Meyer and Allen (1991). - EKI: sikap dan perilaku muslim dalam menjalankan pekerjaannya karena keimanannya terhadap Tuhan (Mohammad dkk dalam Romi, dkk., 2020) - Indikator : niat kerja, amanat, jenis pekerjaan, kerjasama dan kolaborasi serta wirausaha (Chanzanagh & Akbarnejad dalam Romi, dkk., 2020) - Alat ukur: skala etika kerja Islami adaptasi dari Chanzanagh & Akbarnejad (2011)	Kuantitatif, survey (N = 365); dosen 14 perguruan tinggi swasta di Bandung	EKI berperan positif terhadap KO dan OCB dosen
10	<i>The effect of Islamic work ethics on organizational commitment.</i> (Salahudin, dkk., 2016)	- KO: suatu kekuatan yang menghubungkan anggota dengan langkah tindakan yang relevan dengan sasaran maupun tujuan organisasi (Meyer & Herscovitch dalam Salahudin, dkk., 2016) - Dimensi : Afektif, normatif, dan berkelanjutan (Allen & Mayer dalam Salahudin, 2016) - Alat ukur: <i>Organizational Commitment scale</i> by Sersic (1999) - EKI: perilaku anggota dalam	Kuantitatif, survey (N = 156); karyawan di Selangor, Kuala Lumpur, dan Johor	EKI berperan positif terhadap KO karyawan

No	Judul (Penulis, tahun)	Pengertian, Indikator, dan alat ukur Etika Kerja Islami (EKI) dan Komitmen Organisasi (KO)	Metode dan Partisipan	Hasil Penelitian
		organisasi dalam menjalankan pekerjaannya serta untuk mencapai kepentingan pribadi dilandaskan pada hukum Islam, yaitu Al - Quran dan sunnah yang tercermin dari perilaku Nabi Muhammad (Ali & Al-Owaihan dalam Salahudin, dkk., 2016) Alat ukur: <i>Islamic Work Ethics Scale</i> by Ali and Al-Kazemi (2007).		
11	Pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati (Subiyanto & Mahbub, 2016).	- KO: Kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Porter dkk dalam Subiyanto & Mahbub, 2016) - Aspek: a. kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi; b. kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; c. keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan (Steers & Porter Subiyanto & Mahbub, 2016) - Alat ukur: tidak diketahui - EKI: membentuk dan mempengaruhi orientasi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja (Ali & Owaihan dalam Subiyanto & Mahbub, 2016) - Indikator: Kemalasan merupakan musuh dalam Islam, mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, adil dan bijaksana di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama, dst (Rahman dalam Subiyanto & Mahbub, 2016). - Alat ukur: tidak diketahui	Kuantitatif, survey (N = 288); pengurus dan karyawan Yayasan Pondok Pesantren di Karesidenan Pati	EKI berperan positif terhadap KO dan prestasi kerja karyawan
12	Pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.	KO: Keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran organisasi (Mowday, dalam Wahyudi dkk, 2015)	Kuantitatif, survey (N = 121); karyawan BMT di Purworejo	EKI berperan positif terhadap KO,

No	Judul (Penulis, tahun)	Pengertian, Indikator, dan alat ukur Etika Kerja Islami (EKI) dan Komitmen Organisasi (KO)	Metode dan Partisipan	Hasil Penelitian
	(Wahyudi dkk, 2015).	- Aspek : a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi; b. Kesiapan untuk bekerja keras; c. Keinginan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (Mowday dalam Wahyudi dkk, 2015) - Alat ukur: Skala komitmen organisasi (Mowday, 1979) - EKI: Orientasi yang membentuk, mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dalam Wahyudi dkk, 2015). - Aspek: Usaha, kompetisi, transparansi, tanggung jawab moral (Ali & Owaihan dalam Wahyudi dkk, 2015) - Alat ukur: 17 item skala etika kerja Islam (Ali, 2008)		dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan