

ISLAMIC WORK ETHICS (IWE): KONSEP DAN TINJAUAN PENELITIAN

Hendryadi

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Attahiriyah Jakarta, Indonesia

*Email-Korespondensi : hendry.basrah@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 1 April 2018
Revisi: 2 Juni 2018
Diterima : 25 Juni 2018
Available online: 30 Juni 2018

Keywords: *Islamic work ethics, IWE*

Tipe Artikel : Literature Review



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

ABSTRACT

The purpose of this paper is to present a review of the empirical research of the Islamic work ethic (IWE) and its influence on business and management practices. This review summarizes the research on IWE from 2010 to 2017. Fifteen articles were selected during this period, resulting in two areas findings. First, the role of IWE on mainly HRM practices and work and individual related outcomes such as commitment, satisfaction, perceived justice, OCB, and turnover intention. In relation to the organizational context, IWE found to be positively related to innovation, and organizational performance. This paper can provide practitioners and academics with a better understanding of the concept of IWE, and its impact on individuals and organizations.

Tujuan artikel ini adalah untuk menyajikan tinjauan penelitian empiris etika kerja Islam (IWE) dan pengaruhnya terhadap praktik bisnis dan manajemen. Ulasan ini merangkum penelitian tentang IWE dari periode 2010 hingga 2017. Sebanyak 15 artikel dipilih selama periode ini, menghasilkan dua dampak utama. Pertama, IWE ditemukan berpengaruh praktik SDM dan individu seperti komitmen, kepuasan, keadilan yang dirasakan, OCB, dan niat keluar. Dalam kaitannya dengan konteks organisasi, IWE ditemukan berhubungan positif dengan inovasi, dan kinerja organisasi. Makalah ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada praktisi dan akademisi tentang konsep IWE, dan dampaknya pada individu dan organisasi

Pedoman Sitasi : Hendryadi (2018). Islamic Work Ethics (IWE): Konsep Dan Tinjauan Penelitian *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(2), 183 - 190

Journal homepage: <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>

1. Pendahuluan

Konsep nilai-nilai Islam dalam kegiatan ekonomi dan manajemen profesional semakin mendapatkan tempat eksklusif sejak tiga dekade terakhir. Perhatian peneliti dan akademisi yang mempelajari implementasi nilai-nilai Islam yang awalnya diimplementasi dalam kerangka bisnis dan riset-riset Perbankan Syariah, kemudian bergeser ke arah manajemen dan perilaku organisasi. Selama hampir 10 tahun terakhir, riset mengenai nilai-nilai Islam, budaya Islam, dan hukum Islam terutama dalam konteks organisasi bisnis melalui pendekatan empiris telah meningkat drastis, khususnya mengenai topik etika dan nilai Islam dalam kegiatan organisasi. Salah satu topik yang banyak mendapatkan perhatian adalah etika kerja Islam (*Islamic work ethics / IWE*).

Konsep awal etika kerja modern pertama kali diprakarsai oleh Weber (1905), yang memperkenalkan konsep Etika Kerja Protestan (PWE) melalui ideologi berhemat, individualisme, disiplin, dan kerja keras. Banyak penelitian tentang etika kerja telah dilakukan di Barat dan telah difokuskan terutama pada PWE. Namun, seiring dengan waktu, para peneliti sekarang mulai mengakui bahwa PWE berbeda dari masyarakat non-protestan karena ada perbedaan pada sistem keyakinan dengan agama lainnya. Oleh karena itu, PWE bukan merupakan konstruksi universal (Mohammad, 2016). Berdasarkan pemahaman tersebut, para ahli kemudian mulai mempelajari konsep etika kerja dalam masyarakat yang berbeda dan telah menemukan bahwa sumber utama etika kerja ini adalah agama. Mengikuti alur pemikiran yang sama, beberapa ahli memperkenalkan konsep Etika Kerja Islami (IWE) seperti yang diterapkan Ali (1988).

IWE memiliki orientasi pada pekerjaan sehingga dianggap sebagai faktor penting yang membantu manusia untuk hidup dengan aman, damai, dan bermartabat (Ali dan Al-Kazemi, 2007). Konsep IWE berasal dari Al-Quran dan Sunah Nabi Muhammad SAW (Khalil dan Abu-Saad, 2009). Sebagian besar penelitian yang berkaitan dengan etika kerja dengan berbagai implikasinya pada organisasi dan individu di negara-negara barat dan telah memfokuskan pada konsep etika kerja protestan, dan tidak banyak perhatian yang diberikan untuk menilai gagasan IWE dalam studi perilaku organisasi (Ali dan Al-Owaidan, 2008; Khan et al., 2013). Dengan demikian, memahami etika bisnis dari perspektif Islam penting karena beberapa alasan. Pertama, negara-negara Muslim secara keseluruhan hampir sepertiga dari populasi dunia termasuk mereka yang berada dalam bisnis publik dan swasta. Kedua, era globalisasi dan keragaman tempat kerja menyebabkan organisasi bisnis dan anggotanya untuk dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang nilai-nilai, keyakinan, dan agama masing-masing (Mohammad et al., 2016).

Menindaklanjuti pentingnya pemahaman yang lebih baik mengenai IWE dalam konteks penelitian, artikel ini mencoba untuk memberikan bukti empiris terbaru dari penelitian IWE dan konsekuensinya pada organisasi. Melalui *systematic literature review* akan dirangkumkan berbagai penelitian yang berasal dari Asia dan atau negara yang berpenduduk muslim sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan model dan penelitian selanjutnya.

2. Metode

Studi ini menggunakan *systematic literature review* (SLR) untuk menggabungkan berbagai atribut dan bukti terkait. SLR adalah metode mencari, menganalisis, dan mensintesis penelitian yang ada terkait dengan topik yang menarik (Windle 2010). Metode ini melibatkan serangkaian proses berpikir untuk mengumpulkan, menilai secara kritis, dan mensintesis studi terkait yang membahas masalah spesifik atau fenomena yang diteliti. SLR merangkum penelitian sebelumnya melalui catatan sistematis informasi yang relevan dari bidang studi tertentu.

Pada tahap pertama, SLR melibatkan pencarian komprehensif untuk memperoleh sumber yang relevan di mana kriteria inklusi, atau kerangka atau model yang ditentukan sebelumnya sehingga memungkinkan pencarian artikel yang terkait secara sistematis dan komprehensif. Kriteria inklusi yang sudah ditentukan sangat penting untuk mempersempit topik yang menjadi perhatian (Windle 2010). Dalam studi ini, kriteria inklusi adalah etika kerja dari perspektif Islam.

Melalui sumber online menghasilkan sejumlah artikel berbasis web terkait dengan topik IWE. Kriteria pemilihan artikel di batasi pada periode tahun 2010 sampai dengan 2017 untuk memperoleh bukti empiris terkini. Tahap kedua adalah membuat ringkasan informasi yang relevan, yang berasal dari penilaian kognitif kritis oleh peneliti. Tahap ketiga adalah artikel yang dikumpulkan kemudian diseleksi ulang berdasarkan jumlah sitasi. Selanjutnya adalah menampilkan rangkuman dari berbagai sumber tersebut ke dalam beberapa atribut yang dijelaskan pada bagian tiga artikel ini.

3. Tinjauan Pustaka

3.1. Konsep *Islamic Work Ethics* (IWE)

Islamic work ethics sebagai sebuah konsep litelatur ilmiah, pertama kali dikembangkan oleh Ali et al., (1988) sebagai tindak lanjut dari meluasnya kajian *Protestant Work Ethics* (PWE) di tahun 1980-an. Etika kerja dalam konteks agama lebih banyak dilakukan di negara Barat, bahkan, sebagian besar penelitian ini menggunakan *Protestant Work Ethic* (PWE) berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Max Weber (Yousef, 2001). Baik IWE maupun PWE keduanya fokus pada kerja sama, komitmen, dedikasi untuk bekerja, dan penghindaran pengumpulan kekayaan melalui cara yang tidak etis (Khan et al. 2013). Namun, berbeda dengan PWE, IWE lebih menekankan pada niat daripada hasil (Yousef, 2001). Sebagai contoh, Nabi Muhammad menyatakan bahwa " *tindakan dicatat sesuai dengan niat, dan manusia akan diberi pahala atau hukuman yang sesuai* " (Yousef 2001:154).

Perbedaan lainnya adalah PWE memiliki akar dalam ideologi Protestan dan filsafat, sedangkan IWE memiliki akar yang kuat di dalam Quran (kitab suci Islam) dan Sunnah (ucapan dan praktik) Nabi Muhammad (Yousef 2000). Islam memandang bekerja sebagai kewajiban agama dan bentuk ibadah kepada Allah, dan sebagai upaya tulus dan berdedikasi yang mendorong individu untuk mendapatkan manfaat bagi diri mereka sendiri, untuk orang lain dan untuk masyarakat secara keseluruhan. Nabi Muhammad SAW menyoroti dua aspek keberhasilan kerja dari sisi kualitas dan kuantitas. Dia (SAW) menyatakan bahwa, "*Allah memberkati seseorang yang menyempurnakan keahliannya*" dan "*Allah mencintai seseorang yang belajar secara tepat bagaimana melakukan pekerjaannya dan melakukannya dengan benar*" (Ali dan Al-Owaihah, 2008:11). Demikian juga, Muhammad (SAW) mengatakan "*Karya terbaik adalah yang menghasilkan manfaat*" dan "*Yang terbaik dari orang-orang adalah mereka yang bermanfaat bagi orang lain.*" Selain itu, Nabi menekankan bahwa, kerja keras menyebabkan dihapuskannya dosa, dan menegaskan secara eksplisit bahwa "*kerja adalah ibadah*" (Ali, 1992:507).

Berdasarkan uraian di atas sudah tampak jelas bahwa Islam memiliki aturan yang jelas mengenai aktivitas kerja. Etika kerja Islam (IWE) dapat memiliki pengaruh besar pada umat Islam, perkembangan ekonomi dan komitmen organisasi masyarakat Muslim dan nilai-nilai etika ini telah memainkan peran penting dalam pengembangan Islam dunia sejak zaman Nabi Muhammad (SAW) (Ali, 2005; Al-Modaf, 2005). Selain itu, IWE dapat menjadi elemen yang komprehensif dan penting dalam politik, ekonomi, dan sistem sosial (Abeng, 1997). Di tingkat organisasi, IWE dapat berkontribusi positif terhadap kinerja dan kesejahteraan organisasi (Ali dan Al-Owaihah, 2008). Dapat dikatakan bahwa IWE yang berasal dari Quran dan Sunnah sangat penting untuk pengembangan dan kemakmuran masyarakat Muslim dan organisasi mereka.

Konsep IWE yang didasarkan pada Qur'an dan Sunah Nabi Muhammad mengutamakan kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kerja keras, dedikasi untuk bekerja, dan kreativitas kerja, tanggung jawab, sistem penghargaan yang adil, kegigihan, dan inovasi di tempat kerja sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (Mohammad et al., 2015; Kumar and Rose, 2010; Yousef, 2000). Selain itu, IWE mendorong akuisisi keterampilan dan teknologi untuk keunggulan dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan (Yousef, 2000). Selain itu, IWE menekankan kerjasama dan konsultasi di tempat kerja sebagai cara untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan (Kumar and

Rose, 2010). Atas dasar tersebut, Muhammad et al., (2015) mengoperasionalkan IWE sebagai seperangkat prinsip moral (kerja keras, dedikasi, keadilan, tanggung jawab, penghindaran cara-cara yang tidak etis untuk mengumpulkan kekayaan) yang mengatur tindakan dan aktivitas karyawan di tempat kerja sehingga mereka selaras dengan ajaran Islam.

3.2. Penelitian Awal IWE

Penelitian awal tentang hubungan antara IWE dan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja dilakukan oleh Ali (1988, 1992). Meskipun studi terbatas dan hanya melaporkan hubungan antara variabel IWE dan individu dan organisasi, namun upaya ini telah kemudian memicu lebih banyak penelitian di berbagai negara lainnya (Ali dan Al-Owaidan, 2008). Studi awal Ali (1992) menunjukkan korelasi yang tinggi antara IWE dan individualisme.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yousef (2000), menemukan hubungan positif yang tinggi antara IWE dan ambiguitas peran dan *locus of control*. Karyawan yang memiliki IWE tinggi cenderung memiliki sedikit ambiguitas peran (lebih banyak kejelasan peran) yang akan mengurangi stres kerja dan akan menguntungkan baik individu maupun organisasi. Pengaruh IWE pada *locus of control* internal juga mengarah ke stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang tinggi karena mereka percaya mereka memiliki kontrol atas lingkungan mereka. Yousef (2001) menyimpulkan bahwa IWE meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi. Demikian pula, Rahman et al., (2006) menyimpulkan bahwa seorang individu dengan tingkat persepsi IWE yang tinggi akan cenderung mengembangkan komitmen afektif untuk organisasi. Ali dan Al-Kazemi (2007) melaporkan bahwa IWE sangat terkait dengan loyalitas. Selain itu, IWE menyiratkan bahwa melakukan bisnis akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kemakmuran yang meluas (Ali dan Al-Owaidan, 2008). Temuan penelitian tersebut mendapatkan perhatian dan menginduksi minat penelitian di seluruh dunia.

3.3. Penelitian IWE lanjutan

Pemilihan artikel didasarkan pada pertimbangan jumlah sitasi dan terdaftar pada *google scholar* atau PROQUEST.

Tabel 1. Seleksi Data Riset IWE

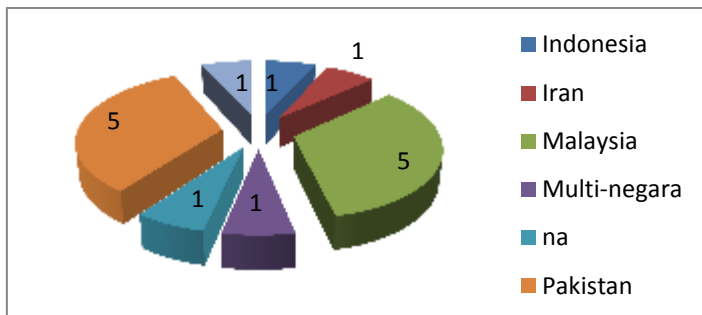
No	Tahun	Peneliti	Industri	Sampel	Negara
1	2010	Kumar dan Che Rose (2010)	Sektor Publik	472	Malaysia
2	2010	Mohammed et al., (2010)	Pendidikan	310	Malaysia
3	2012	Marri et al., (2012)	Pertanian	397	Pakistan
4	2012	Kumar dan Che Rose (2012)	Sektor Publik	472	Malaysia
5	2012	Rokhman dan Hassan (2012)	Keuangan Mikro	370	Indonesia
6	2012	Yesil et al., (2012)	NA	98	Turki
7	2012	Abbasi dan Rana (2012)	Komunikasi	152	Pakistan
8	2014	Ghada A. El-Kot dan Burke (2014)	Manufaktur	484	NA
10	2015	Khurram Khan et al., (2015)	Kesehatan	182	Pakistan
14	2016	Shahrul Bin Salahudin (2016)	UKM	156	Malaysia
9	2016	Farsi et al., (2016)	Kepolisian	220	Iran
11	2016	Murtaza et al., (2016)	Pendidikan	215	Pakistan
12	2016	Alam dan Talib (2016)	Multinasional	307	Multi-negara
13	2016	Mohammad et al., (2016)	Lembaga Keuangan	337	Malaysia
15	2016	Javed et al., (2016)	Perhotelan	257	Pakistan

Sumber : diolah (2018)

4. Analisa dan Pembahasan

4.1. Atribut Riset (Wilayah, Sampel, dan Sektor)

Penelitian mengenai IWE pada sampel artikel yang digunakan mayoritas merupakan hasil penelitian dari negara-negara Asia.



Gambar 1. Lokasi Penelitian

Mayoritas penelitian yang dilakukan pada periode 2010 sampai dengan 2017 berasal dari Malaysia (5 artikel) dan Pakistan (5 artikel), sisanya adalah masing-masing sebanyak satu artikel dari Indonesia, Iran, Multi-negara, dan Turki. Satu artikel tidak menjelaskan secara eksplisit lokasi penelitian. Rata-rata sampel dari 15 penelitian yang dikumpulkan adalah sebesar 295 dengan sampel terkecil 98 dan terbesar 484. Sampel terkecil adalah penelitian yang dilakukan di Turki, sedangkan sampel terbesar adalah penelitian yang dilakukan di sektor manufaktur tanpa ada penjelasan wilayah studi. Berdasarkan Tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa hampir seluruh sektor atau industri menjadi objek kajian, mulai dari pendidikan, kesehatan, sektor publik atau pemerintahan, kepolisian, UKM dan lainnya.

4.2. Pengukuran IWE

Dari beberapa penelitian yang berhasil dikumpulkan menggunakan model pengukuran IWE yang terdiri dari 17 item pernyataan dari Ali (1992; 2005). Sembilan penelitian yang melaporkan keandalan skala menunjukkan reliabilitas skala ini cukup baik yang ditunjukkan pada Tabel 2, yaitu:

Tabel 2. Laporan Keandalan Pengukuran IWE

No	Peneliti (Tahun)	Keandalan (Alpha)
1	Kumar dan Che Rose (2010;2012)	$\alpha = 0.89$
2	Marri et al., (2012)	$\alpha = 0.72$
3	Murtaza et al., (2016)	$\alpha = 0.73$
4	Mohammad et al (2016)	CR = 0.954
5	Khurram Khan et al., (2016)	$\alpha = 0.81$
6	Ghada A. El-Kot dan Burke (2014)	$\alpha = 0.89$
7	Bin Salahudin et al., (2016)	$\alpha = 0.94$
8	Javed et al., (2016)	$\alpha = 0.74$
9	Rokhman dan Hassan (2012)	$\alpha = 0.85$

Sumber: diolah (2018)

4.3. Dampak IWE

Secara umum, penelitian mengenai IWE terfragmentasi pada dua dampak, yaitu pada individu dan organisasi. Uraian masing-masing konsekuensi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Dampak IWE

No	Peneliti	Peran / Dampak
1	Kumar dan Che Rose (2010)	Inovasi
2	Mohamed et al., (2010)	Kepuasan Kerja, Komitmen
3	Marri et al., (2012)	Kepuasan Kerja, Komitmen, Inovasi
4	Kumar dan Che Rose (2012)	KSB, Inovasi
5	Rokhman dan Hassan (2012)	Keadilan
6	Yesil et al., (2012)	Inovasi, Kinerja organisasi
7	Abbasi, A., & Rana, A. (2012)	OCB
8	Ghada A. El-Kot dan Burke (2014)	Individualisme
9	Khurram Khan et al., (2015)	Turnover, Kepuasan kerja, Job involvement
10	Shahrul (2015)	Komitmen
11	Farsi et al., (2016)	Komitmen
12	Murtaza et al., (2016)	OCB, KSB
13	Alam & Talib (2016)	Individualisme
14	Mohammad et al (2016)	Keadilan, OCB
15	Javed et al., (2016)	Kinerja

Sumber: diolah (2018)

IWE dalam penelitian periode tahun 2010 – 2017 lebih banyak dikaitkan dengan faktor sikap dan perilaku individu, seperti kepuasan kerja (Mohamed et al., 2010; Marri et al., 2012; Khurram Khan et al., 2015), OCB (Abbasi, & Rana, 2012; Murtaza et al., 2016; Mohammad et al., 2016), komitmen (Mohamed et al., 2010; Marri et al., 2012; Shahrul, 2015; Farsi et al., 2016), persepsi keadilan organisasi (Rokhman dan Hassan, 2012; Mohammad et al., 2016), turnover intention dan job involvement (Khurram Khan et al., 2015), dan individualisme (Ghada A. El-Kot dan Burke, 2014; Alam & Talib, 2016). Di level organisasi, IWE terbukti berhubungan dengan inovasi (Kumar dan Che Rose, 2010; 2012; Yesil et al., (2012).

Penelitian yang berhasil dirangkum tersebut memperkuat penelitian sebelumnya seperti Ali dan Al-Owaidan (2008); Ali (2009) yang memandang nilai-nilai, kepercayaan, dan persepsi Islam memengaruhi sikap kerja dan praktik manajemen. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Al-Quran dan Sunnah sebagai sumber etika dan nilai kerja Islam memiliki prinsip-prinsip yang lebih luas dan pedoman untuk melakukan kehidupan dan diyakini dapat diterapkan untuk semua waktu dan untuk semua individu yang memeluk Islam (Beekun dan Badawi, 2005). Lebih dari itu, prinsip-prinsip dan nilai-nilai juga dapat dianggap bersifat universal dan berlaku untuk setiap bidang kehidupan (Abbasi et al. 2011).

5. Tren, Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil kajian dapat dinyatakan bahwa tren penelitian mengenai IWE di negara-negara yang berpenduduk muslim sudah mulai berkembang, terutama di Malaysia dan Pakistan. Sedangkan Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia masih sangat terbatas.

Berdasarkan hasil review terlihat bahwa dampak IWE lebih banyak diarahkan pada sikap dan perilaku individu, terutama pada kepuasan kerja, komitmen, OCB, perilaku berbagi pengetahuan dan persepsi keadilan. Sedangkan dalam konteks organisasi, IWE baru dikaitkan dengan inovasi, dan masih belum diteliti kaitan IWE dengan kinerja keuangan perusahaan atau daya saing organisasi. Selain itu, riset mendatang juga perlu memasukkan konsep kepemimpinan

yang juga penentu penerapan etika kerja secara umum. Keterbatasan lainnya adalah artikel yang diseleksi didasarkan pada proses pencarian melalui 12 database PROQUEST dan *Google Scholar*, sehingga tidak dapat mengakses jurnal-jurnal dari sumber database lain. Dengan demikian, artikel yang digunakan dalam kajian ini kemungkinan tidak berhasil menyertakan seluruh artikel yang sebenarnya sudah terpublikasi dari sumber database lain.

Keterbatasan lainnya adalah rangkuman penelitian yang dilakukan pada periode 2010 – 2017 ini tidak eksplisit membandingkan IWE dengan PWE untuk melihat apakah ada efek berbeda dari PWE dan IWE pada organisasi maupun individu. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat bagaimana IWE dan PWE diterapkan dalam budaya dari agama yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian mendatang dapat membandingkan kedua jenis etika ini, dan menguji perbedaan dampaknya pada organisasi. Penelitian mendatang diharapkan juga dapat meningkatkan frekuensi penelitian untuk menguji efek IWE pada sikap dan perilaku penting lainnya seperti kreativitas, keterlibatan kerja, dan perilaku menyimpang.

6. Kesimpulan

Melalui *systematic literature review* diperoleh bukti empiris bahwa mayoritas studi yang dilakukan dalam periode 2010 sampai dengan 2017 lebih banyak menghubungkan IWE dengan sikap dan perilaku individu (kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi keadilan, turnover intention, OCB, dan perilaku berbagi pengetahuan). Sedangkan di level organisasi, penelitian yang berhasil dirangkum masih terbatas pada hubungan IWE dengan kinerja organisasi dan inovasi sehingga diperlukan perluasan area topik di level organisasi seperti kinerja keuangan secara spesifik dan daya saing organisasi. Artikel ini secara signifikan berkontribusi untuk memperluas pengetahuan pada domain etika kerja Islam (IWE) melalui kajian pustaka yang bersumber dari penelitian empiris dari berbagai negara.

Daftar Pustaka

- Abbasi, A., & Rana, A. (2012). Impact of Islamic work ethics, reward system and organizational environment on citizenship behavior of employees. *papers.ssrn.com*, diperoleh dari https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2193247
- Abeng, T. (1997). Business ethics in Islamic context: Perspectives of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7(3), 47–54
- Alam, M. A., & Talib, N. (2016). Islamic work ethics and individualism in managing a globalized workplace: Does religiosity and nationality matter?. *Journal of Management & Organization*, 22(4), 566-582.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583
- Ali, A. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519
- Ali, A. (2005). *Islamic perspective on management and organization*. Cheltenham: Edward Elgar
- Ali, A.J. and Al-Owaidan, A. (2008), Islamic work ethic: a critical review, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- Ali, A.J. and Al-Kazemi, A.A. (2007), Islamic work ethic in Kuwait, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 14 No. 2, 93-104.
- Al-Modaf, O.A. (2005), Islamic work ethic code: a conceptual study, *Umm Al-Qura University Educational, Social Sciences and Humanities*, 17(3), 9-28
- Alhyasat, K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.
- El-Kot, G., & J. Burke, R. (2014). The Islamic work ethic among employees in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 7(2), 228-235.

- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145
- 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.
- Farsi, J. Y., Rodgarnezhad, F., & Anbardan, Y. Z. (2015). Investigating the relationship between islamic work ethics and organizational commitment and its components a case study of gilán province police employees. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management Vol*, 3(2).
- 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.
- Khalil, M. and Abu-Saad, I. (2009), Islamic work ethic among Arab college students in Israel, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(4), 333-346.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A. and Raja, U. (2013), Organizational justice and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic, *Journal of Business Ethics*, 117 (2), 708-725
- 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.
- Kumar, N., & Che Rose, R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of management development*, 29(1), 79-93.
- Kumar, N., & Che Rose, R. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(2), 142-165.
- Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., & Ramay, M. I. (2012). The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: a study of agriculture sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(12), 32-45.
- 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 Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1), 13-23.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Makhbul, Z. M., & Ramayah, T. (2016). Bridging the gap between justice and citizenship behavior in Asian culture. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(4), 633-656.
- 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.
- Rahman, N. M., Muhamad, N., & Othman, A. S. (2006). The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: A case analysis. *Malaysian Management Review*, 41(1), 79-89.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Windle, P. E. (2010). The systematic review process: an overview. *Journal of Perianesthesia Nursing*, 25(1), 40-42
- Yesil, S., Sekkeli, Z. H., & Dogan, O. (2012). An investigation into the implications of Islamic work ethic (IWE) in the workplace. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(11), 612.
- 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), 283–302.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross- cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–165