

## **Literature Review: Peran Etika Kerja Islam terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Indonesia**

**Michael Yulian Feno<sup>1</sup>, Cahya Milia Tirta Safitri<sup>2</sup>, Misbakhul Maulana<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Universitas Muria Kudus

michael.feno@umk.ac.id<sup>1</sup>, cahya.safitri@umk.ac.id<sup>2</sup>, misbakhul.maulana@umk.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*Islamic work ethic is work that is guided by Islamic teaching. Islamic work ethic is considered as one of the solutions to optimize a company with employee performance. This study aims to determine the effect of Islamic work ethics on employee performance by mapping previous research on Islamic work ethics and employee performance. The narrative technique was chosen in this study. In the first stage, this study reviewed 208 journal articles with the help of Publish or Perish 7 software. The PRISMA protocol was used in the second phase to review the 22 corpus. The results of the narrative analysis show that there is a relationship between Islamic work ethics and employee performance. Islamic work ethic as a solution to improve employee performance. The higher the employee works according to the Islamic work ethic, the higher the employee's performance.*

**Keywords:** *employee performance, industry, Islamic work ethic*

### **ABSTRAK**

Etika kerja Islam merupakan berkerja yang berpedoman pada ajaran islam. Etika kerja Islam dianggap sebagai salah satu solusi mengoptimalkan sebuah perusahaan dengan kinerja karyawan. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan memetakan penelitian sebelumnya mengenai etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Teknik *narrative* dipilih dalam penelitian ini. Di tahap pertama, studi ini menelaah 208 artikel jurnal dengan bantuan *software* Publish or Perish 7. Protocol PRISMA digunakan di fase kedua untuk mereviu 22 corpus. Hasil analisis naratif menunjukkan terdapat hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam sebagai soslusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi karyawan berkerja sesuai etika kerja Islam maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

**Kata kunci:** etika kerja Islam, kinerja karyawan, industri

### **PENDAHULUAN**

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan parameter dari keberhasilan perusahaan tersebut dalam mewujudkan visi perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Kinerja juga salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Perusahaan-perusahaan besar, seperti Google rela mengeluarkan tunjangan dan fasilitas mewah agar kinerja karyawannya selalu optimal. Kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dilakukan. Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sedangkan kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai peryaratan-persyaratan perkerjaan (Umar, 2001).

Kinerja karyawan adalah konsep multi-dimensi yang menjabarkan berbagai aspek perilaku karyawan dan *outcome* yang dihasilkan selama berkerja (Snonnentag, Volmer & Spuchala, 2008) (Sonnentag, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya terdapat konsep tunggal saja, akan tetapi konsep multi-dimensi yang di dalamnya terdapat aspek-aspek perilaku karyawan dan *outcome* yang dihasilkan karyawan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Visi perusahaan akan tercapai dengan *outcome* kinerja yang dihasilkan oleh karyawan-kaerawan.

Kinerja akan cenderung tinggi apabila adanya tujuan yang jelas (Umar, 2001). Kinerja maksimal yang dilakukan oleh setiap karyawan akan berdampak terhadap prokduktivitas kerja, sehingga menghasilkan berbagai macam keuntungan bagi perusahaan. Berbagai macam cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya merapkan *Islamic work ethics* pada perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Hendryadi (2018) yang menjelaskan bahwa etika kerja Islam dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja merupakan pedoman yang dipakai perusahaan untuk melaksanakan aktivitas bisnis, agar mampu mengoptimalkan produksi. *Islamic work ethics* atau etika kerja Islam adalah orientasi kerja sebagai kebajikan dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang dapat membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial, yang berdasarkan dari Al-Qur'an dan As-sunnah (Ali, 2015). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa etika kerja Islam merupakan berkerja untuk mencapai suatu tujuan dengan landasan ajaran Islam.

Dengan demikian, adakah terbukti secara empiris menyatakan bahwa *Islamic work ethics* atau etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian skunder literature review yang berarti mengidentifikasi, menilai, dan mengkritik dari penelitian yang sudah dilakukan terhadap suatu topik penelitian guna menjawab pertanyaan penelitian yang suda dipilih sebelumnya (Mathews & Fink, 2004). Pada penelitian ini menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics* (ISE) terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah seluruh jurnal hasil penelitian dengan topik *Islamic Work Ethics* (ISE) dan kinerja karyawan. Sampel pada penilitian ini adalah jurnal hasil penelitian dengan topik mengenai *Islamic Work Ethics* (ISE) dan kinerja karyawan dengan kriteria sampel sebagai berikut : 1) penelitian kuantitatif, 2) penelitian kualitatif, 3) jurnal psikologi dipublikasikan dalam rentang tahun 2020 samapi dengan Mei 2026.

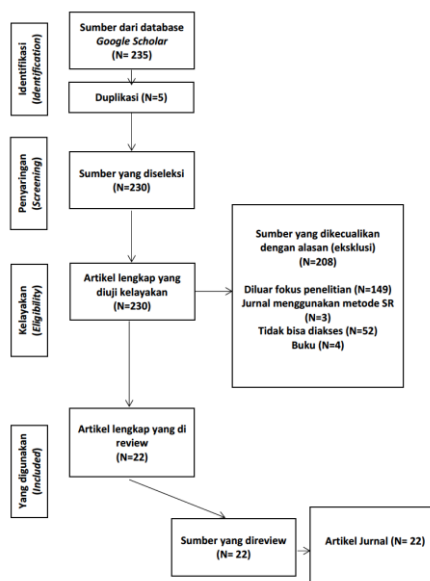
Strategi pencarian artikel penelitian berbahasa Inggris maupun Bahasa Indonesia yang relevan dengan topik penelitian. Pencarian artikel dilakukan dengan kata kunci: "*islamic work ethics*" dan "kinerja karyawan" ke berbagai database seperti *Google Scholar* dengan bantuan aplikasi "*Publish or Perish 7*" dengan pembatasan waktu dari tahun 2020 sampai 2026. Hasil pencarian artikel *full-text* ditelaah untuk memilih artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pencarian artikel yang dilakukan mendapatkan sejumlah 235 artikel melalui Google Scholar dengan kata kunci: “*islamic work ethics*” dan “*employee performance*” menggunakan aplikasi “*Publish or Perish 7*”. Setelah itu artikel diuji kelayakan terdapat 5 artikel duplikasi (sama), 208 artikel yang dikecualikan (eksklusi) dengan keterangan 149 artikel diluar fokus penelitian, 3 artikel menggunakan metode SR, dan 52 artikel yang tidak dapat di akses. Atikel yang akan digunakan sejumlah 22 artikel. Hasil lengkap dapat dilihat di tabel 1.

1. Tabel PRISMA



Berdasarkan kajian pustaka sistematis yang dilakukan, menunjukkan adanya hubungan antara *islamic work ethics* dengan *employee performance*. Etika kerja Islam sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Hamzah & Basri, 2021). Etika kerja Islam seperti kejujuran, disiplin, kreatif, bersikap tanggung jawab berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Ahmad, 2021). Sementara itu, konsep spiritual islam sebagai etika kerja Islam mampu meningkatkan kinerja karyawan (Fanggidae et al., 2020). Etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Hamzah & Basri, 2021; Khotijah & Helmy, 2021; Maksum & Fikriah, 2020; Suryadi, 2021; Triana et al., 2021). Hal ini dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil lengkap dapat dilihat di tabel 2.

Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, disiplin, kreatif, bersikap tanggung jawab, bahagia karena melayani, serta bersikap mandiri merupakan wujud dari etika kerja Islam yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Ahmad, 2021). Prosentase hubungan antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan yaitu, 24% (Maksum & Fikriah, 2020) dan 38,2% (Triana et al., 2021). Dapat diartikan keterkaitan etika kerja Islam dengan kinerja karyawan sekitar 20-40%. Hubungan ini tidak hanya terjadi pada karyawan di bidang industri saja, akan tetapi sampel penelitian pada guru juga

terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut (Khotijah & Helmy, 2021).

## 2. Tabel Corpus

No	Penulis (tahun)	Judul	Metode; Sampel	Hasil
1.	Fanggidea, kurniawati, & Bahweres (2020)	The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance (Perspeptive of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN Syariah, Kupang)	Pendekatan Kuantitatif; Korelasional. N = 65 Karyawan Bank BTPN Syariah Cabang Kupang NTT	Spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan spiritual positif menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Spiritual terkait kinerja melalui kedadaran akan nilai-nilai Islam (etika kerja Islam), makna kebenaran hidup, makna hidup.
2.	Maksum & Fikriah (2020)	Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif; Korelasional. N = 175 Karyawan Industri Halal di Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan. Hasil uji mendapatkan nilai sig 0,000 dengan R Square 0,240, dapat diartikan EKI hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 24%.
3.	Ahmad (2021)	Analisis Etika Kerja Islam Pada Kinerja Karyawan BPRS MAU Bandar Lampung	Pendekatan Kualitatif; deskriptif. N = Manajer & Karyawan BPRS MAU Bandar Lampung	Karyawan pada BPRS MAU Bandar Lampung telah mencerminkan etika kerja muslim yang sesungguhnya dengan menerapkan ciri-ciri etika kerja islam seperti kejujuran, disiplin, kreatif,

---

				bersikap tanggung jawab, bahagia karena melayani serta bersikap mandiri guna menjadikan BPRS MAU yang merupakan Bank Pembiayaan yang bertransisi dari konvensional menuju Bank Pembiayaan Syariah menjadi Bank yang seutuhnya menerapkan prinsip kerja Syariah sebagaimana dengan ajaran Islam. Kemudian penerapan etika kerja islam berdampak positif pada kinerja karyawan BPRS MAU Bandar Lampung.
4.	Hamzah, Basri, & Zulhelmy (2021)	The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture	Pendekatan Kuantitatif; Korelasional. N = 273 Karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau	Hasil analisis koefisien etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan sebesar 0,349 dengan nilai hitung sebesar 5,011. Hasil tersebut membuktikan bahwa etika kerja Islam sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank syariah. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat meningkatkan kinerja

---

---

				karyawan Bank Syariah.
5.	Khotijah & Helmy (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interventing	Pendekatan Kuantitatif; Korelasional. N = 48 Guru MTs Negri 5 Kebumen	Hasil analisis menunjukkan Probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan t-titung sebesar $2,825 > t\text{-tabel } 2,01537$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6.	Triana, Musttaqien, & Rahman (2021)	Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dan Etika Kera Islam sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe	Pendekatan Kuantitatif; Korelasional. N = 128 Karyawan	Hasil penelitian menunjukan EKi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,382 (38,2%) dan nilai sig 0,001. Dapat disimpulkan EKI adalah pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam, yakni sebagai sikap hisup yang mendasar berkenaan dengan kinerja sehingga semandang berkerja sebagai Ibadah.
7.	Zulhelmy & Suryadi (2021)	Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor	Pendekatan Kuantitatif; Korelasional. N = 61 Karyawan BRI Cabang Pekanbaru.	Hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi

---

		Cabang Pekanbaru		menunjukkan nilai positif pada variabel EKI yang dapat diartikan bahwa EKI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan., semakin tinggi pelaksanaan EKI maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
8.	Arbaan & Addury (2022)	Pengaruh <i>Trust</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel <i>Moderating</i>	Kuantitatif; MRA (Moderated Regression Analysis) N = 70 karyawan lembaga keuangan syariah di Yogyakarta.	Trust berpengaruh terhadap kinerja ( $R^2=70,9\%$ ). Etika kerja Islam memperkuat hubungan trust terhadap kinerja ( $R^2$ meningkat menjadi 74,2%; signifikansi 0,034). Etika kerja Islam berperan sebagai moderator penguat.
9.	Kurniasari & Bahjahtullah (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo)	Kuantitatif; <i>path analysis</i> N = 49 Karyawan	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; stres kerja tidak berpengaruh signifikan; etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan; kepuasan kerja memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi <i>work life balance</i> dan stres kerja.
10.	Yulisharsa, Surjanti, & Kistyanto (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika	Kuantitatif; SEM-PLS N = 75 Karyawan tetap	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $r=0,261$ dan terhadap etika kerja

		Kerja Islam Pada KUD Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto		Islam $r=0,856$ . Etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sebesar $r=0,671$ . Etika kerja Islam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja $r=0,574$ .
11.	Albanjari (2023)	Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Maal Wat Tamwil Binaan PINBUK Tulungagung	Kuantitatif; Asosiatif. N = 62 Karyawan BMT.	<i>Locus of control, self-esteem, dan self-monitoring</i> masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Etika kerja Islam memediasi pengaruh <i>locus of control, self-esteem, dan self-monitoring</i> terhadap kinerja.
12.	Angkat, Indra, & Tambunan (2023)	The Effect of Islamic Work Ethics, Work Stress, and Work Life Balance on Employee Performance with Work Loyalty as an Intervening Variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan	Kuantitatif N = 56 karyawan	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; stres kerja tidak berpengaruh signifikan; etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan; loyalitas kerja tidak memediasi <i>work life balance</i> dan stres kerja terhadap kinerja, tetapi memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja.
13.	Nabbila, Mutafarida	Implementasi Islamic Work	Kualitatif (wawancara	<i>Islamic work ethics</i> berperan sebagai dasar

	, & Andriani (2023)	Ethics dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar	mendalam). Karyawan Bank Muamalat KCP Blitar.	dalam peningkatan kinerja karyawan. Penerapan nilai-nilai Islam (penampilan, SOP, service excellence, briefing pagi) mendukung peningkatan mutu kerja.
14.	Purnomo, Nasor, & Anggraeni (2023)	<i>Peran Islamic Work Ethic</i> Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas	Kuantitatif; moderating N = 63 Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Bandar Lampung.	<i>Islamic work ethic</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (koef. 0,329; t=3,175). Religiusitas memperkuat pengaruh <i>Islamic work ethic</i> terhadap kinerja (koef. 0,198; t=2,134).
15.	Afrida, Lukito, Agusna, Rivai, & Syahrul (2024)	Kinerja Karyawan Perbankan Syariah: Integrasi Peran Etika Kerja Islami, Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Pelayanan	Kuantitatif. N= Karyawan bank syariah di Sumatera Barat	Etika kerja Islami berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (t=1,093; p=0,275). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan (t=3,421; p=0,001). Kualitas pelayanan berpengaruh negatif dan signifikan (t=5,636; p=0,000).
16.	Andriani, Mutafarida, & Purba (2024)	Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri	Kualitatif deskriptif (wawancara terstruktur dan kuesioner). dengan pendekatan SEM.	Etika kerja Islami (indikator transparansi tertinggi, faktor loading 0,949) berpengaruh terhadap retensi. Indikator retensi tertinggi adalah penghargaan (0,864). Retensi berpengaruh terhadap kinerja dosen

---

			N= Dosen PNS IAIN Kediri	(indikator pengabdian masyarakat tertinggi 0,806). Etika kerja Islami meningkatkan kinerja melalui retensi.
17.	Laili & Pramata (2024)	Etika kerja Islam, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Komitmen Organisasi	Kuantitatif. N = 85 Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo	Etika kerja Islam dan dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; kecerdasan emosional tidak berpengaruh. Etika kerja Islam dan dukungan organisasi meningkatkan komitmen organisasi, tetapi komitmen organisasi tidak memediasi hubungan tersebut.
18.	Prasetyo & Fahrullah (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Islami Karyawan pada BPRS Lantabur Tebuireng	Kuantitatif. N = 40 Karyawan.	Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami karyawan (koef. 0,842; t=8,142; p=0,001). Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan (p=0,246). Secara simultan kedua variabel berpengaruh 90,1% terhadap kinerja Islami.
19.	Julianti, Mukhsin, & Ahyakudin (2025)	Pengaruh Etika Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Muamalat KC Serang)	Kuantitatif. N = 35 Karyawan Bank Muamalat KC Serang	Etika kerja Islami berpengaruh positif signifikan (t=2,501; p=0,018). Motivasi kerja Islami berpengaruh positif signifikan (t=3,907; p=0,000). Lingkungan kerja Islami berpengaruh positif signifikan (t=3,465; p=0,002). Secara

---

---

				simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan ( $F=23,063$ ; $R^2=0,691$ ).
20.	Pratama & Utomo (2025)	Pengaruh <i>Turnover</i> , Etika Islam, dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Moderasi Komitmen pada PT. Primayudha Mandirijaya	Kuantitatif. N = 100 Karyawan	Turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ( $t=-3,375$ ). Etika kerja Islam berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ( $t=-2,871$ ). Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan ( $t=1,082$ ). Komitmen organisasi mampu memoderasi turnover intention dan etika kerja Islam terhadap kinerja, tetapi tidak memoderasi kompensasi.
21.	Santoso, Saddewisa si, & Budiarti (2025)	<i>Pengaruh Locus Of Control Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Dimoderasi Etika Kerja Islam</i>	Kuantitatif. N = 69 Karyawan THL Bapenda Kota Semarang	Locus of control internal (LCI) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $t=3,104$ ); locus of control eksternal (LCE) juga berpengaruh positif signifikan ( $t=4,231$ ). Etika kerja Islam memoderasi pengaruh LCI terhadap kinerja ( $t=2,370$ ), tetapi tidak memoderasi pengaruh LCE.
22.	Veronika, Yusrizal, & Rahma (2026)	Pengaruh <i>Islamic Work Ethic dan Ethical Leadership</i> terhadap Peningkatan	Kuantitatif. N = 34 Pegawai LAZISMU SUMUT	Etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t=5,411$ ; $p=0,000$ ). Kepemimpinan etis

---

---

Kinerja Pegawai LAZISMU Sumatera Utara	(ethical leadership) berpengaruh positif signifikan ( $t=2,798$ ; $p=0,009$ ). Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan ( $F=49,991$ ; $R^2=0,563$ ).
--	---

---

*Islamic Work Ethics* terbukti memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Addury, 2022; Afrida et al., 2024; Ahmad, 2021; Albanjari, 2023; Angkat et al., 2023; Fanggidae et al., 2020; Hamzah & Basri, 2021; Khotijah & Helmy, 2021; Kurniasari & Bahjahtullah, 2022; Laili & Pratama, 2024; Maksum & Fikriah, 2020; Mutafarida & Purba, 2023; Prasetyo & Fahrullah, 2024; Pratama & Utomo, 2025; Purnomo et al., 2023; Santoso et al., 2025; Suryadi, 2021; Triana et al., 2021; Veronika et al., 2026; Yulisharsasi et al., 2022). Nilai-nilai Islam sebagai landasan membentuk etika kerja Islam mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## Pembahasan

Hasil kajian pustaka sitematik (*systematic literature review*) menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Islamic Work Ethics* pada kinerja karyawan, baik karyawan perusahaan maupun karyawan di bidang pendidikan (guru). Etika kerja dapat dikatakan terjadi karena etika kerja bukanlah sebuah bakat dalam diri individu, akan tetapi merupakan sebuah sikap (Miller et al., 2002). Konsep etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Pada dasarnya Islam mengajarkan individu untuk berkerja keras. Etika kerja Islam berorientasi pada perkerjaan adalah sebuah kebaikan (Yousef, 2000). Perkerjaan harus bermanfaat dan bermakna bagi individu (Ali & Al-Owaihah, 2008). Hal tersebut yang memicu meningkatnya kinerja karyawan.

Konsep spiritual islam mengacu pada 3 psinsip utama, yaitu: ilmu, keteladanan, dan doa. Ilmu yang dimaksud segala pengetahuan yang berasal dari Allah, Rasul, dan sahabat, menjadi dasar bagi sluruh perilaku berkerja. Keteladanan merupakan segala contoh perilaku dan cara mengerjakan yang baik, baik dalam berkerja maupun beribadah. Sedangkan doa adalag salah satu bentuk dan cara untuk berkomunikasi dengan Allah (Tuhan). Tiga prisnsip tersebut sebagai etik kerja islam yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Putro & Riyono, 2019). Sejalan dengan penelitian Khusnah (2019) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Etika kerja Islam melihat perkerjaan memiliki makna yang penting untuk masa depan individu secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk memberi kehormatan, meningkatkan kesejahteraan sosial, dan menguatkan keyakinan (Ali & Al-Owaihah, 2008). Atika kerja Islam dapat memfasilitasi tujuan hidup individu. Prestasi yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah dilakukan dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Etika kerja Islam memberi pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi intrinsik dan komitmen organisasi,

prinsip Islam yang dipercayai oleh individu akan tertanam menjadi motivasi intrinsik dalam dirinya, dan motivasi intrinsik ini memiliki pengaruh terkuat bagi tercapainya kepuasan kerja individu (Hayati, 2012). Berdasarkan penelitian Khusnah (2019) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Addury, 2022; Afrida et al., 2024; Ahmad, 2021; Albanjari, 2023; Angkat et al., 2023; Fanggih et al., 2020; Hamzah & Basri, 2021; Khotijah & Helmy, 2021; Kurniasari & Bahjahtullah, 2022; Laili & Pratama, 2024; Maksim & Fikriah, 2020; Mutafarida & Purba, 2023; Prasetyo & Fahrullah, 2024; Pratama & Utomo, 2025; Purnomo et al., 2023; Santoso et al., 2025; Suryadi, 2021; Triana et al., 2021; Veronika et al., 2026; Yulisharsasi et al., 2022). Nilai-nilai Islam sebagai landasan membentuk etika kerja Islam mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan kepada karyawan agar tetap menjadi karyawan yang religious dan memiliki kinerja yang optimal pada tugas-tugasnya.

Bagi peneliti selanjutnya penulisan ini dapat dijadikan referensi yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambah topik yang lebih luas dan mencari referensi yang mendukung untuk melakukan penelitian dengan dua variabel ini. Kemudian diharapkan peneliti selanjutnya mengkaji lebih lanjut variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain etika kerja Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Addury, M. M. (2022). Pengaruh trust terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating. *IBSE Economic Journal*, 1(1).
- Afrida, Y., Lukito, H., Augustina, W. L., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Kinerja Karyawan Perbankan Syariah: Integrasi Peran Etika Kerja Islami, Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Pelayanan. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 11(1), 45-58.
- Ahmad, A. (2021). Analisis Etika Kerja Islam Pada Kinerja Karyawan Bprs Mau Bandar Lampung. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 37.
- Albanjari, F. R. (2023). Pengaruh Kepribadian Karyawan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pada Baitul Maal Wat Tamwil Binaan Pinbuk Tulungagung. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 46-67.
- Ali, A. J. (2015). *Handbook of research on Islamic business ethics*. Edward Elgar Publishing.
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Angkat, R. A., Indra, A. P., & Tambunan, K. (2023). The effect of islamic work ethics, work stress, and work life balance on employee performance with work

- loyalty as an intervening variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan. *Al Iqtishod: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ekonomi Islam*, 11(2), 156–179.
- Fanggidae, R. E., Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2020). The effect of workplace spirituality and employee performance (perspective of islamic work ethics case study on BTPN Syariah, Kupang). *2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019)*, 234–239.
- Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. (2021). The influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance of Islamic banks in riau province mediated by Islamic organizational culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), 23–34.
- Hendryadi, H. (2018). Islamic work ethics (IWE). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 259376.
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 442–460.
- Khusnah, H. (2019). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh work life balance, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Laili, A. N. L., & Pratama, A. A. N. (2024). Etika kerja islam, kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan: Peran mediasi komitmen organisasi. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 119–136.
- Maksum, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan islami dan etika kerja islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 90–110.
- Mathews, J. H., & Fink, K. D. (2004). *Numerical methods using MATLAB* (Vol. 4). Pearson prentice hall Upper Saddle River, NJ.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489.
- Mutafarida, B., & Purba, I. A. (2023). Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri. *Istithmar*, 7(2), 105–114.
- Prasetyo, E. N., & Fahrullah, A. (2024). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on the Islamic Performance of Employees at BPRS Lantabur Tebuireng: The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on the Islamic Performance of Employees. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 7(1), 45–57.
- Pratama, B., & Utomo, B. (2025). Pengaruh Turnover, Etika Islam, dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Moderasi Komitmen pada PT. Primayudha

- Mandirijaya. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Bisnis Dan Studi Ekonomi Syariah*, 2(2), 22–33.
- Purnomo, I., Nasor, N., & Anggraeni, E. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 867–875.
- Putro, T. A. D., & Riyono, B. (2019). Islamic Work Ethic: Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Pada PT. Andromeda. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 137–151.
- Santoso, I. A., Saddewisasi, W., & Budiarti, Y. (2025). Pengaruh Locus Of Control Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Dimoderasi Etika Kerja Islam. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 10(2), 463–476.
- Sonnentag, S. (2003). *Psychological management of individual performance*. John Wiley & Sons.
- Suryadi, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 231–241.
- Triana, N., Muttaqien, M., & Rahman, B. (2021). Analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan bank aceh Syariah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 214–234.
- Umar, H. (2001). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Veronika, R., Yusrizal, Y., & Rahma, T. I. F. (2026). Pengaruh Islamic Work Ethic Dan Ethical Leadership Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Lazismu Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 317–326.
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity—A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283–298.
- Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam: Pada KUD Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137–154.