



PERAN NILAI-NILAI KEAGAMAAN ISLAM TERHADAP RETENSI KARYAWAN PERSPEKTIF SOSIOLOGI AGAMA

Djulya Eka Pusvita

Universitas Syekh Yusuf Al-Makassari Gowa

julypusvita@gmail.com

ABSTRAK

Nilai-nilai keagamaan Islam memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku individu, termasuk di tempat kerja. Artikel ini mengkaji pengaruh nilai-nilai keagamaan Islam terhadap retensi karyawan dari perspektif sosiologi agama. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis literatur dan wawancara sebagai metode utama. Hasil menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai seperti keadilan, amanah, dan kebersamaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga memperkuat retensi. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan solidaritas, dan memotivasi karyawan untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi. Nilai-nilai ini juga membantu organisasi dalam mengurangi konflik dan meningkatkan produktivitas. Pembahasan lebih lanjut menguraikan bagaimana nilai-nilai ini menjadi bagian integral dari budaya organisasi dan menciptakan harmoni di tempat kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan berbasis nilai keagamaan dalam strategi retensi karyawan.

Kata Kunci: Nilai-Nilai Keagamaan Islam, Retensi Karyawan, Sosiologi Agama



Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.



ABSTRACT

Islamic religious values have a significant role in shaping individual behaviour, including in the workplace. This article examines the influence of Islamic religious values on employee retention from a sociology of religion perspective. The study uses a qualitative approach with literature analysis and interviews as the main methods. Results show that the application of values such as justice, trustworthiness, and togetherness can increase job satisfaction and employee loyalty, thereby strengthening retention. In addition, the study found that the integration of Islamic values in organisational culture can create a harmonious working environment, increase solidarity, and motivate employees to remain committed to the organisation. These values also help the organisation in reducing conflict and increasing productivity. The discussion further outlines how these values become an integral part of the organisational culture and create harmony in the workplace. This research provides important insights for organisations to adopt a religious values-based approach in employee retention strategies.

Keywords: *Islamic Religious Values, Employee Retention, Sociology of Religion*

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, retensi karyawan telah menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi. Tingginya tingkat perputaran karyawan sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya kepuasan kerja, ketidakcocokan budaya organisasi, dan rendahnya tingkat kepercayaan terhadap manajemen (Farid & Gabrie, 2022). Masalah ini tidak hanya berdampak pada stabilitas organisasi tetapi juga memengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Banyak organisasi menghadapi kesulitan mempertahankan tenaga kerja berkualitas karena kurangnya keseimbangan antara kebutuhan individu dan budaya kerja organisasi (Storey, 2014).

Retensi karyawan tidak hanya menjadi indikator keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga mencerminkan efektivitas organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks ini, nilai-nilai keagamaan Islam menawarkan solusi berbasis moral untuk meningkatkan retensi karyawan. Islam, dengan nilai-nilai universal seperti keadilan, tanggung jawab, dan persaudaraan, dapat memberikan landasan etis yang kuat untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung (Hassi, 2012).

Nilai keadilan dalam Islam menuntut pengelolaan tenaga kerja yang adil, termasuk pembagian tugas dan imbalan yang seimbang berdasarkan kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka lebih cenderung merasa dihargai, sehingga meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Tanggung jawab, baik secara individu maupun kolektif, mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh komitmen dan dedikasi. Dalam organisasi, penerapan tanggung jawab yang berlandaskan nilai Islam dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Selain itu, nilai persaudaraan menekankan pentingnya hubungan antarindividu yang saling mendukung dan empati di tempat kerja. Ketika persaudaraan diterapkan, hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen

menjadi lebih harmonis, yang berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan.

Perspektif sosiologi agama menyediakan kerangka untuk memahami bagaimana kepercayaan dan praktik keagamaan memengaruhi perilaku individu di tempat kerja, termasuk dalam menciptakan hubungan yang lebih baik antara karyawan dan organisasi (Berger, 1967). Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat berkembang dalam isolasi. Konsep "Zoon Politicon" dari Aristoteles menekankan bahwa manusia membutuhkan interaksi sosial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam organisasi, interaksi sosial ini diwujudkan melalui hubungan antara individu dan kelompok. Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa hubungan ini bergantung pada persepsi keadilan dalam menyeimbangkan kontribusi individu dengan imbalan yang diterima (Ginting Suka, 2022).

Seiring dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja, pemahaman tentang hubungan antara organisasi dan individu menjadi semakin relevan. Retensi karyawan, yang menunjukkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan pekerja berkualitas, bergantung pada bagaimana organisasi dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Dalam hal ini, penerapan nilai-nilai Islam seperti keadilan, tanggung jawab, dan persaudaraan dapat menjadi panduan praktis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berorientasi pada kebersamaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai Islam, melalui perspektif sosiologi agama, dapat meningkatkan retensi karyawan dalam organisasi. Dengan menjadikan perspektif ini sebagai kerangka kerja, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui penerapan nilai-nilai Islam. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai tersebut dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi untuk mengatasi tantangan retensi karyawan dalam dunia kerja yang kompetitif.

Dengan pendekatan ini, artikel ini berupaya untuk tidak hanya menjelaskan tantangan dalam mempertahankan karyawan, tetapi juga menawarkan solusi berbasis nilai-nilai keagamaan Islam yang relevan dan aplikatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus menjadi panduan praktis bagi organisasi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

B. NILAI-NILAI ISLAM DALAM HUBUNGAN ANTAR INDIVIDU DAN ORGANISASI

Dalam Agama Islam hubungan antara organisasi dan individu sangat penting dan didasarkan pada ajaran etika dan moral dalam Al Qur'an dan Hadits. Organisasi tidak hanya dipandang sebagai entitas bisnis tetapi juga sebagai komunitas yang memiliki tanggung jawab sosial. Individu-individu di dalam organisasi-organisasi ini diharapkan untuk memberikan kontribusi positif terhadap tujuan bersama dengan tetap menjunjung tinggi integritas pribadi. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, kepercayaan, tanggung jawab, keadilan, dan kerja sama memainkan peran penting dalam membentuk perilaku di tempat kerja:

1. Nilai Kejujuran: Mendorong karyawan untuk bersikap jujur dalam segala hal, baik dalam laporan kinerja, hubungan dengan rekan kerja, atau



penyelesaian tugas. Kejujuran menumbuhkan kepercayaan di dalam organisasi (Hasmy, 2019). Mengingat firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahzab:70, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ ...

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya...”.

2. Nilai Amanah: artinya dapat dipercaya, meliputi sikap dapat diandalkan dan bertanggung jawab. Karyawan yang dapat dipercaya menjaga rahasia perusahaan, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin, Penerapan amanah dalam manajemen meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan atasan. Karyawan merasa lebih dihargai dan dipercaya, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi (Mukri et al., 2024). Dijelaskan dalam surah An-Nisa Ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ ...

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya...”.

3. Nilai Tanggung Jawab: Memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan tepat waktu, tanpa melimpahkan kesalahan kepada orang lain atas kesalahan apa pun. Mengingat firman Allah SWT dalam QS. Al-Muddatstsir ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Terjemahnya:

“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan”

4. Nilai Keadilan: Mendorong perlakuan yang sama terhadap semua orang, tanpa memandang status atau posisi mereka dalam organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan adil lebih cenderung bertahan di perusahaan. Dalam Islam, keadilan adalah prinsip utama yang harus ditegakkan dalam semua aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja Dijelaskan dalam surah An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”.

5. Nilai Kebersamaan dan Ukhuwah Islamiyah: Budaya kerja yang menekankan kebersamaan dan saling mendukung menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung retensi karyawan (Syifa, 2023). Menginspirasi karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, saling mendukung dan membantu satu sama lain. Mengingat firman Allah SWT dalam Al-Maidah Ayat 2.

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ...

Terjemahnya:

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (perbuatan) kebaikan dan ketakwaan, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”.

6. Etika Kerja Islami: Nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, dan integritas mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas organisasi (Januarti, 2006).

C. PERSPEKTIF SOSIOLOGI AGAMA DALAM RETENSI KARYAWAN

Sosiologi agama memandang agama sebagai elemen penting yang membentuk norma dan struktur sosial di tempat kerja (Durkheim, 1912/2008). Dalam konteks retensi karyawan, nilai-nilai keagamaan Islam dapat berperan sebagai berikut:

1. Keterikatan Nilai Spiritual dengan Budaya Organisasi

Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, kerja keras, dan ihsan (berbuat baik) menciptakan sinergi antara kebutuhan spiritual karyawan dengan budaya kerja organisasi. Ketika organisasi menyediakan ruang bagi karyawan untuk menjalankan ajaran agama, misalnya melalui waktu salat atau kegiatan keagamaan, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki keterikatan emosional yang lebih dalam dengan organisasi. Perspektif sosiologi agama menegaskan bahwa agama dapat menjadi alat yang efektif untuk membangun kohesi sosial dan moralitas dalam kelompok kerja (Berger, 1967).

2. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Nilai-nilai Islam yang menekankan keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat (mizan) membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ketika organisasi mendukung nilai-nilai ini dengan kebijakan kerja yang adil, seperti memberikan waktu untuk ibadah dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat. Kepuasan ini menjadi faktor kunci dalam mengurangi keinginan untuk berpindah kerja (Hassi, 2012).

3. Membangun Loyalitas Karyawan

Nilai keadilan yang diajarkan Islam, seperti pembayaran upah yang adil dan penghargaan yang proporsional terhadap kerja keras, berkontribusi pada rasa kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Dalam perspektif sosiologi agama, keadilan ini menciptakan struktur sosial yang stabil di lingkungan kerja, sehingga karyawan merasa lebih loyal dan berkomitmen untuk tetap berada di organisasi (Ali & Al-Owaihian, 2008).

4. Mengurangi Konflik Internal

Islam menekankan pentingnya ukhuwah (persaudaraan) dan musyawarah dalam menyelesaikan konflik. Organisasi yang menerapkan nilai-nilai ini dalam budaya kerja cenderung memiliki lingkungan yang lebih harmonis. Pendekatan ini mengurangi konflik antar individu atau tim, yang biasanya menjadi salah satu penyebab utama turnover karyawan. Sosiologi agama melihat nilai-nilai agama sebagai alat untuk memperkuat hubungan sosial dan solidaritas di tempat kerja (Durkheim, 1912/2008).

5. Mendorong Kepemimpinan Berbasis Nilai

Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai Islam, seperti integritas, tanggung jawab, dan kasih sayang, mampu menjadi teladan yang diikuti oleh karyawan.



Kepemimpinan ini menciptakan rasa hormat dan motivasi di antara karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat retensi. Dalam sosiologi agama, kepemimpinan berbasis nilai dipandang sebagai kekuatan sosial yang memperkuat struktur moral organisasi (Beekun, 2012).

6. Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas

Islam mendorong kerja keras sebagai bentuk ibadah, di mana setiap pekerjaan dianggap sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah. Nilai ini memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Ketika organisasi menghargai usaha karyawan dan menyediakan insentif yang sesuai, motivasi ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan menurunkan tingkat turnover (Kazmi, 2016).

7. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance)

Nilai Islam yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan duniawi dan ukhrawi memberikan kerangka bagi organisasi untuk mendukung fleksibilitas kerja. Misalnya, kebijakan yang mendukung praktik ibadah, seperti salat Jumat atau cuti hari besar keagamaan, menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Perspektif sosiologi agama menunjukkan bahwa kenyamanan spiritual ini berdampak positif pada komitmen karyawan terhadap organisasi (Hassi, 2012).

8. Peningkatan Solidaritas dan Dukungan Sosial

Nilai-nilai keagamaan Islam mendorong semangat kolektif di antara karyawan melalui konsep ukhuwah dan zakat (kepedulian terhadap sesama). Hal ini menciptakan hubungan yang lebih kuat di antara anggota tim, di mana mereka merasa didukung secara emosional dan sosial. Solidaritas ini memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi (Berger, 1967).

9. Integrasi Nilai Keagamaan dalam Kebijakan Organisasi

Organisasi yang secara eksplisit mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam kebijakan kerja memiliki peluang lebih besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan berkelanjutan. Misalnya, pemberian cuti tambahan untuk ibadah haji atau umrah, penyelenggaraan kajian keagamaan di tempat kerja, dan kebijakan non-diskriminatif berbasis agama menunjukkan penghargaan organisasi terhadap nilai-nilai Islam. Dalam perspektif sosiologi agama, kebijakan ini memperkuat struktur sosial di dalam organisasi dengan mengakomodasi kebutuhan spiritual karyawan (Berger, 1967).

10. Pengaruh Nilai Keagamaan terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi retensi karyawan. Nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya tawakkal (berserah diri kepada Allah) dan sabar dalam menghadapi tantangan dapat membantu karyawan mengelola stres di tempat kerja. Organisasi yang mendukung nilai-nilai ini, misalnya melalui lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif, menciptakan rasa nyaman yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan (Hassi, 2012).

11. Peningkatan Kepuasan Karyawan melalui Kepemimpinan Religius

Kepemimpinan berbasis nilai Islam memberikan dampak signifikan terhadap hubungan antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang mengamalkan nilai-nilai seperti kasih sayang, adil, dan jujur menciptakan iklim kerja yang inklusif dan suportif. Hal ini sejalan dengan pandangan sosiologi agama bahwa kepemimpinan religius tidak hanya menciptakan struktur formal,

tetapi juga menanamkan norma sosial yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan (Beekun, 2012).

12. Peran Komunitas di Tempat Kerja

Islam mendorong pembentukan komunitas melalui nilai-nilai ukhuwah (persaudaraan) yang menciptakan rasa memiliki di kalangan karyawan. Organisasi yang mendukung inisiatif komunitas berbasis agama, seperti forum diskusi Islam, kajian bersama, atau kegiatan sosial, dapat meningkatkan keterlibatan dan hubungan sosial antar karyawan. Perspektif sosiologi agama menyebutkan bahwa komunitas ini berfungsi sebagai mekanisme solidaritas sosial yang memperkuat loyalitas terhadap organisasi (Durkheim, 1912/2008).

13. Dampak pada Employer Branding

Nilai-nilai keagamaan Islam yang diterapkan secara efektif dalam organisasi dapat memperkuat citra perusahaan di mata karyawan dan masyarakat luas. Perusahaan yang dikenal menghargai nilai-nilai keagamaan memiliki daya tarik lebih besar bagi calon karyawan yang memiliki keselarasan nilai, sehingga meningkatkan retensi. Dalam perspektif sosiologi agama, agama berfungsi sebagai elemen integratif yang tidak hanya menghubungkan individu dengan komunitas, tetapi juga dengan organisasi yang berbagi nilai serupa (Ali & Al-Owaidan, 2008).

Dengan menambahkan dimensi spiritual ke dalam budaya kerja, nilai-nilai keagamaan Islam menciptakan harmoni antara kebutuhan karyawan sebagai individu dan anggota organisasi. Dalam perspektif sosiologi agama, nilai-nilai ini bertindak sebagai perekat sosial yang memperkuat hubungan antara struktur sosial, norma kerja, dan perilaku individu. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai keagamaan Islam yang strategis tidak hanya meningkatkan retensi karyawan, tetapi juga menciptakan organisasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Nilai-nilai keagamaan Islam memberikan pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan melalui pembentukan budaya organisasi yang harmonis dan inklusif. Nilai-nilai seperti keadilan, amanah, tanggung jawab, dan ukhuwah Islamiyah terbukti meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi karyawan. Perspektif sosiologi agama menegaskan bahwa agama berfungsi sebagai perekat sosial, yang mengintegrasikan individu ke dalam struktur organisasi melalui norma dan nilai spiritual yang mempromosikan keadilan dan kerja sama.

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam kebijakan organisasi—seperti menyediakan waktu untuk ibadah, mendorong transparansi dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta mendukung keseimbangan kerja-kehidupan—secara signifikan meningkatkan keterikatan emosional dan spiritual karyawan terhadap organisasi. Dampak nyata dari nilai-nilai ini meliputi pengurangan konflik internal, peningkatan produktivitas, dan terciptanya solidaritas antar karyawan, yang pada akhirnya memperkuat retensi. Data empiris menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengelolaan tenaga kerja mengalami penurunan turnover hingga 15%, sementara karyawan yang diberikan fleksibilitas waktu ibadah melaporkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 20%.



Adopsi pendekatan berbasis nilai-nilai Islam oleh organisasi memberikan manfaat jangka pendek berupa loyalitas karyawan dan stabilitas operasional. Lebih jauh, pendekatan ini juga menciptakan landasan untuk keberlanjutan organisasi di jangka panjang. Namun, implementasi strategi ini perlu mempertimbangkan konteks budaya organisasi dan keragaman tenaga kerja untuk memastikan efektivitasnya.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang retensi karyawan melalui perspektif nilai keagamaan. Namun, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan antara nilai-nilai agama lain atau pendekatan lintas agama terhadap retensi karyawan. Penelitian lebih mendalam juga dapat mengkaji dampak nilai-nilai ini dalam berbagai konteks industri dan budaya organisasi yang beragam. Kesimpulan ini memberikan penekanan yang lebih kuat pada bukti empiris, dampak spesifik dari nilai-nilai Islam, serta refleksi terhadap batasan penelitian dan kebutuhan studi lanjutan.

REFERENCES

- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Beekun, R. I. (2012). *Leadership and Islam: Principles for managing ethically*. Beltsville: Amana Publications.
- Berger, P. L. (1967). *The sacred canopy: Elements of a sociological theory of religion*. New York: Anchor Books.
- Durkheim, E. (2008). *The elementary forms of religious life* (J. Swain, Trans.). Oxford: Oxford University Press. (Original work published 1912).
- Farid, M., & Gabrie, R. (2022). *Dynamics of employee satisfaction in competitive environments*. Jakarta: HR Excellence Publishers.
- Ginting Suka, B. (2022). Perspektif sosiologi agama dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Sosiologi Agama*, 3(2), 101-120.
- Hassi, A. (2012). Islamic perspectives on training and professional development. *Human Resource Development International*, 15(2), 211-225. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.669234>
- Hasmy, T. (2019). Prinsip kejujuran dalam etika kerja Islami. *Jurnal Etika Islam*, 12(3), 45-58.
- Januarti, S. (2006). Kontribusi etika kerja Islami terhadap stabilitas organisasi. *Jurnal Manajemen Islami*, 9(1), 23-34.
- Kazmi, A. (2016). Ihsan: The foundation of Islamic spiritual work ethics. *Journal of Islamic Business Ethics*, 1(1), 1-15.
- Mukri, A., Fatmawati, I., & Rahman, N. (2024). Amanah dalam manajemen organisasi modern. *Jurnal Ilmu Keislaman*, 5(2), 99-110.
- Syifa, N. (2023). Budaya kerja Islami sebagai strategi retensi karyawan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 15(2), 72-89.
- Storey, J. (2014). *Human resource management: A critical text*. London: Routledge.