

Etika Kerja Islam dan Komitmen Kerja

NORATIQA IZZATI BINTI MOHAMAD NORANUAR
Faculty of Management and Muamalah
International Islamic University College Selangor, Malaysia

NOOR RAUDHIAH ABU BAKAR
Faculty of Management and Muamalah
International Islamic University College Selangor, Malaysia
raudhiah@kuis.edu.my

ABSTRAK

Komitmen kerja penting dalam meningkatkan prestasi organisasi. Salah satu faktor yang dijangka meningkatkan lagi komitmen kerja ialah etika kerja Islam. Etika kerja Islam sangat penting di dalam sesebuah organisasi sekaligus akan mempengaruhi kehidupan seharian kita sebagai seorang manusia. Walaupun etika kerja Islam penting namun kajian berkaitan amat kurang dan kajian mengaitkan etika kerja Islam dengan komitmen kerja juga terhad. Oleh itu, objektif kajian ini adalah untuk mengkaji tahap amalan etika kerja Islam serta mengkaji hubungan di antara etika kerja Islam dan komitmen kerja. Terdapat empat item dalam etika kerja Islam yang dikaji iaitu usaha, kejujuran, amalan berkumpulan dan akauntabiliti. Kajian ini berbentuk kuantitatif dan menggunakan borang soalselidik sebagai kaedah kutipan data. Borang soalselidik diedarkan menggunakan media sosial terkini iaitu email dan whatapps. Kajian ini berjaya mendapatkan data dari 97 responden yang terdiri dari kakitangan pentadbiran dan akademik di sebuah Kolej Swasta di Selangor. Hasil kajian mendapati tahap kesemua etika kerja Islam adalah tinggi. Hasil kajian juga mendapati kesemua-empat item dalam etika kerja Islam yang dikaji iaitu usaha, kejujuran, amalan berkumpulan dan akauntabiliti berhubung secara positif dan signifikan dengan komitmen kerja. Hasil kajian menunjukkan semakin tinggi etika kerja Islam, maka semakin tinggi komitmen kerja. Ini menunjukkan etika kerja Islam amat penting serta dapat meningkatkan komitmen kerja dan seterusnya meningkatkan lagi prestasi organisasi. Kajian ini diharapkan agar dijadikan panduan kepada semua organisasi untuk menekankan pelaksanaan amalan etika kerja Islam dalam sesebuah organisasi.

Kata kunci: Komitmen Kerja, Etika Kerja Islam, Usaha pekerja, Kejujuran, Kerja berkumpulan.

PENDAHULUAN

Komitmen pekerja amat penting untuk meningkatkan prestasi sesebuah organisasi (O'Malley, 2000). Komitmen pekerja dilihat sebagai suatu keperluan dalam perkembangan sesebuah organisasi (O'Malley, 2000). Malahan, pekerja yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi lebih mudah untuk memberikan sumbangan tambahan seperti inovasi dan kreativiti, di mana ianya akan menyumbang ke arah keupayaan organisasi yang lebih tinggi (Bennett & Durkin, 2000).

Salah satu faktor yang dijangka dapat meningkatkan komitmen kerja ialah etika kerja Islam (EKI). EKI adalah tanggungjawab sesuatu bidang pekerjaan dan boleh di kategorikan sebagai

salah satu ibadah. Manakala bentuk perlaksanaannya berlandaskan Al-Quran dan As-Sunnah serta perbuatan yang dipaparkan oleh Rasulullah S.A.W. Dengan adanya keimanan yang kuat terhadap Allah S.W.T penerapan akhlak yang mulia dapat dihayati sepenuhnya oleh seseorang insan. EKI merujuk kepada akhlak yang mana ia merangkumi budi pekerti, perangai, kelakuan, watak dan tabiat dalam diri manusia 3 (Nor'Azzah, 2008). Dalam sesebuah organisasi, pengamalan nilai-nilai murni Islam seperti disiplin, tekun, jujur dan amanah adalah penting dalam melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab (Rusniyati, 2009).

Pekerja yang diterapkan dengan nilai-nilai murni ini akan lebih komited dengan kerja kerana mereka sedar bahawa kerja adalah satu amanah yang harus dikerjakan dengan sebaik yang mungkin untuk menjamin prestasi cemerlang dan mendapat keberkatan daripada Allah (S.W.T). Namun begitu, tidak banyak kajian yang ditemui tentang etika kerja Islam dan kesannya terhadap komitmen pekerja. Sehubungan dengan itu, kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja di IPTS Islam.

Walaupun etika kerja Islam penting, namun kajian yang mengkajinya amat terhad dan kurang ditekankan dalam pengurusan organisasi Islam. Kajian-kajian lepas yang berkaitan EKI adalah berdasarkan empat dimensi yang ditetapkan oleh Kamaludin dan Ab. Manan (2010) iaitu usaha pekerja, kejujuran pekerja, amalan kerja berkumpulan dan akauntabiliti. Oleh itu kajian ini ingin melihat tahap keempat-empat item dalam etika kerja Islam dalam kalangan pekerja di organisasi Islam. Tidak banyak juga kajian yang mengaitkan etika kerja Islam dengan komitmen pekerja. Sehubungan dengan itu, kajian ini adalah juga bertujuan untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja di IPTS Islam.

KAJIAN LITERATUR

Komitmen boleh didefinisikan sebagai keinginan individu yang kuat untuk kekal menjadi ahli sesebuah organisasi walaupun wujud peluang untuk bertukar pekerjaan (Agarwal & Ramaswami, 1993). Oleh itu, terdapat dua aspek yang dapat disimpulkan daripada tafsiran komitmen yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi iaitu aspek kesetiaan dan aspek penglibatan (Daud, 2010). Aspek kesetiaan ialah perasaan sayang dengan organisasi dan ingin kekal menjadi sebahagian daripada organisasi manakala aspek penglibatan pula adalah berusaha dengan bersungguh tanpa paksaan demi kepentingan organisasi.

Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan lebih mudah memberikan sumbangan terhadap organisasi berbanding dengan pekerja yang mempunyai masalah dengan organisasi tersebut (Ishak et. al, 2001). Dengan adanya komitmen terhadap organisasi boleh memberikan kesan seperti kurangnya masalah ponteng kerja serta dapat meningkatkan produktiviti dan kepuasan kerja. Setiap organisasi mempunyai matlamat tersendiri yang hendak dicapai. Misalnya, penjawat awam seperti anggota polis, anggota bomba dan penyelamat, tentera, pegawai penjara dan lain-lain penjawat awam mempunyai matlamat organisasi yang perlu dipenuhi. Dengan itu, setiap organisasi akan berusaha melahirkan pekerja yang memiliki sikap tanggungjawab yang tinggi dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diamanahkan agar dapat mencapai matlamat organisasi tersebut (Haryati Kamarudin, 2013).

Salah satu faktor utama yang dijangka dapat meningkatkan komitmen kerja ialah etika kerja Islam (EKI). Dalam sesebuah organisasi, etika kerja Islam menyarankan kepentingan hubungan kerjasama dan permuafakatan dipupuk ketika berhadapan dengan sesuatu masalah. Sikap ini diutamakan kerana ia berupaya meningkatkan mutu kerja dalam sesebuah organisasi. Selain itu, etika kerja Islam juga tidak menggalakkan dominasi harta semata-mata sehingga mengabaikan hak kebajikan pekerja, tetapi menyarankan agar setiap pekerjaan yang dilaksanakan dibayar dengan gaji yang setimpal. Manakala dalam soal mempertingkat mutu dan kualiti kerja, Islam membenarkan persaingan yang sihat yang boleh meningkatkan prestasi sesebuah organisasi. Ini kerana prinsip etika kerja Islam bukanlah untuk menafikan tuntutan kehidupan manusia tetapi untuk mengisi matlamat pekerjaan ataupun perniagaan selari dengan kehendak Islam (Ali 1988).

Kajian lepas telah mengenalpasti 4 item yang diketengahkan oleh Manan, Kamaluddin dan Puteh Salin (2013) dalam etika kerja Islam, iaitu: usaha pekerja, kejujuran pekerja, amalan kerja berkumpulan, dan akauntabiliti. Namun kajian Manan et al (2013) cuma melihat hubungannya dengan komitmen kerja sahaja. Oleh itu Etika Kerja Islam perlu ditekankan dalam kalangan pekerja bagi meningkatkan lagi prestasi kerja. Berikut adalah sub-seksyen yang telah diselidiki dalam empat dimensi serta atributnya:

Usaha Pekerja

Menurut Ibnu Mundzir berpendapat “pekerjaan paling utama yang dihasilkan dengan jerih payah sendiri adalah jika pekerjaan itu dilakukan dengan ikhlas” sesuai dengan sabda Rosulullah SAW: “sebaik-baik pekerjaan adalah pekerjaan jerih payah seorang pekerja jika dilakukan dengan ikhlas” (al-Asqalani, t.th. Juz. IV: 304). Usaha terdiri daripada ketekunan, semangat dan komitmen dalam meningkatkan prestasi seseorang individu. Dengan itu, pekerja yang mempunyai etika kerja yang baik akan melakukan setiap tugas yang diberikan sebaik mungkin dengan lebih konsisten dan mempunyai semangat untuk melakukan tugas dengan lebih cemerlang

Sebagai contoh, kajian oleh Siti, Kamaluddin dan Salih (2015) menunjukkan bahawa faktor usaha berhubung dengan prestasi secara signifikan dalam sektor perbankan. Ini membawa kepada hipotesis 1:

H1: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara usaha pekerja dengan komitmen kerja.

Kejujuran Pekerja

Sifat jujur atau benar dapat membentuk hubungan sihat di antara sesama pekerja, pekerja serta dapat membendung segala perasaan syak wasangka, tipu daya dan dusta. Jadi sebagai seorang pekerja yang bersikap jujur pastinya tidak akan menyembunyikan segala perihal dalam pekerjaan. Berdasarkan kepada kajian-kajian terdahulu dalam aspek perbankan khususnya pembolehubah kejujuran pekerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen. Melalui kajian daripada Siti (2015) menunjukkan kejujuran adalah faktor yang berhubung dengan prestasi secara signifikan dalam sektor perbankan. Ini membawa kepada hipotesis 2:

H2: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kejujuran pekerja dengan komitmen kerja.

Amalan kerja berkumpulan Pekerja

Kerja berkumpulan boleh dikenali sebagai “ Team Work” atau Kerja Berjemaah” adalah selari dengan tuntutan agama dan juga tuntutan sosial. Dengan berjemaah atau berkumpulan, serta beretika dalam pekerjaan, seseorang itu dapat atau lebih mudah memenuhi keperluan sosial dan psikologikal serta mencapai matlamat hidup. Organisasi pada zaman moden kini lebih efektif bekerja secara berkumpulan. Hal ini, dengan adanya kerja berkumpulan dapat menyelesaikan masalah, membuat perangkaan dan perancangan serta mencari idea baru dan perubahan.

Islam sering menyeru supaya kita hidup dalam berjemaah. Ini jelas dibuktikan dalam hadis Rasulullah yang bermaksud “ Seseorang yang solat jemaah lebih baik daripada solat berseorangan’. Imbasan daripada sejarah Islam membuktikan bahawa kerja berkumpulan amat penting. Seperti peristiwa perang Uhud. Tentera muslim Berjaya mengalahkan pihak musuh, apabila mereka bertindak secara berkumpulan dan mempunyai perancangan yang teliti. Kajian terdahulu oleh Siti et al. (2015) kerja berkumpulan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen kerja. Ini membawa kepada hipotesis 3:

H3: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara amalan kerja berkumpulan dengan komitmen kerja.

Akauntabiliti

Akauntabiliti atau tanggungjawab merupakan satu tugas dan kewajipan yang mesti dilaksanakan dengan sebaiknya. Melaksanakan tugas tersebut merupakan satu tanggungjawab, malah melaksanakan tugas tersebut dengan cara yang terbaik juga merupakan satu lagi tanggungjawab.

Dalam sebuah hadis lain bermaksud, ‘Allah amat menyukai dan menyayangi mana-mana hambaNya yang apabila melakukan sesuatu tugas dan tanggungjawab, akan melakukannya dengan cara yang terbaik dan berusaha pula dari masa ke semasa dan hari demi hari untuk memperbaiki lagi amalannya itu’. Dalam sebuah lagi hadis yang bermaksud, ‘beruntunglah seseorang yang perbuatan dan amalannya pada hari ini lebih baik daripada yang semalam. Amalan untuk memperbaiki diri ini pula sebenarnya memerlukan penilaian terhadap amalan seharian seperti dalam ibadah, kelakuan, perangai, tutur kata dan cara bekerja. Amalan ini juga telah diamalkan dan disarankan oleh Saidina Abu Bakar al Siddiq seperti katanya ‘hitunglah diri kamu sebelum kamu akan diperhitungkan’. Ini dapat dibuktikan melalui kajian oleh Kamaluddin et al (2013) membawa kepada hubungan yang sangat positif dan signifikan yang sangat tinggi dalam pemboleh ubah akauntabiliti dengan komitmen pekerja. Ini membawa kepada hipotesis 4 iaitu:

H4: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara amalan akauntabiliti pekerja dengan komitmen kerja.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif berbentuk deskriptif yang menggunakan borang soal selidik dalam ‘google form’ dan diedarkan menggunakan aplikasi Whatsapp dan email. Responden kajian ini terdiri daripada kakitangan pentadbiran, sokongan dan akademik di sebuah IPTS Islam di Selangor. Seramai 97 orang responden telah menjawab borang tersebut dan kesemuanya boleh digunakan.

Instrumen kajian yang digunakan adalah terdiri daripada satu set soal selidik yang mengandungi item soalan dengan berdasarkan skala Likert lima mata dan dibahagi kepada tiga bahagian, iaitu bahagian A dan bahagian B. Bahagian A berkaitan dengan maklumat responden. Bahagian B menyatakan pemboleh ubah bagi komitmen dalam kalangan responden yang mengandungi lima jawapan iaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, tidak pasti, setuju dan sangat setuju dengan penerimaan terhadap tahap amalan etika kerja Islam. Kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences for Windows (SPSS) version 20. Analisis yang digunakan ialah diskriptif untuk mengukur tahap manakala korelasi digunakan untuk mengkaji hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar.

HASIL KAJIAN IMPERIKAL

Profil Demografi Responden

Dalam bahagian ini, pengkaji akan menganalisis latar belakang responden mengikut pelbagai peringkat bentuk demografi iaitu, jantina, status, umur, taraf Pendidikan dan jenis pekerjaan. Segala maklumat latar belakang responden ini berdasarkan kepada responden kajian.

Jadual 1 Demografi Responden

Demografi	Jumlah	Peratus
JANTINA		
Lelaki	28	28.9
Perempuan	69	71.1
	97	100.0
STATUS		
Berkahwin	10	10.3
Bujang	82	84.5
Duda/ Janda	5	5.2
	97	100.0
UMUR		
18 – 29 tahun	6	6.2
30 – 39 tahun	27	27.8
40 – 49 tahun	55	56.7
50 tahun ke atas.	9	9.3
	97	100.0
TARAF PENDIDIKAN		
SRP/PMR/PT3,	2	2.1
SPM,	9	9.3
STPM,	5	5.2
DIPLOMA,.	11	11.3
IJAZAH SARJANA MUDA,	18	18.6
IJAZAH SARJANA	34	35.1
PHD/LAIN-LAIN	18	18.6
	97	100.0
PEKERJAAN		
KAKITANGAN PENTADBIRAN	47	48.5
KAKITANGAN AKADEMIK	50	51.5
	97	100.0

Analisis Kebolehpercayaan

Hasil dari ujian kebolehpercayaan, instrumen pengukuran pembolehubah usaha pekerja mempunyai 4 item dariada 6 item dan menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0.57. Bagi pembolehubah kejujuran pekerja kesemua instrumen dan hasil dari ujian kebolehpercayaan data mendapati nilai Cronbach Alpha 0.75. Manakala bagi instrument pengukuran pembolehubah amalan kerja berkumpulan mempunyai 5 item daripada 6item dan menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebanyak 0.87 .Instrumen pengukuran pembolehubah bagi akauntabiliti mengekal 5 item daripada 5 di mana paling tinggi di antara pembolehubah tidak bersandar.Berlainan pula bagi pembolehubah bersandar iaitu komitmen .Nilai Cronbach Alpha bagi pembolehubah bagi komitmen didapati sebanyak 0,885.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk melihat taburan nilai min bagi setiap pembolehubah. Merujuk jadual dibawah, menunjukkan hasil analisis deskriptif bagi kesemua pembolehubah.

Jadual 2 Analisis Diskriptif Pembolehubah

Pembolehubah	N	Minimum	Maximum	Min	Sisihan piawai
USAHA	97	2.50	5.00	4.0077	.59233
KEJUJURAN	97	2.60	5.00	4.4206	.50702
KUMPULAN	97	2.20	5.00	4.2784	.65228
AKAUNTABILITI	97	3.00	5.00	4.5113	.53539
KOMITMEN	97	2.86	5.00	4.3108	.56054

Pembolehubah usaha pekerja mencatatkan nilai min adalah 4.0077 menunjukkan purata usaha pekerja adalah paling rendah antara etika kerja Islam tetapi masih di peringkat tinggi. Berikutnya, bagi pembolehubah kejujuran pekerja menunjukkan nilai min adalah 4.4206 yang menunjukkan secara purata bagi kejujurann pekerja adalah tinggi dalam kalangan responden. Pembolehubah kerja berkumpulan didapati nilai min adalah 4. 2784 menunjukkan secara purata menunjukkan pada tahap tinggi dalam kalangan responden. Pembolehubah komitmen juga menunjukkan nilai min tinggi dengan nilai 4.3108 manakala pembolehubah akauntabiliti mencatatkan nilai 4.5113 yang menunjukkan nilai min paling tinggi dalam kalangan responden adalah tinggi. Secara keseluruhan semua etika kerja Islam adalah tinngi dalam kalangan responden kajian. Komitmen kerja juga adalah di tahap tinggi.

Analisis Korelasi

Berdasarkan jadual 3, Analisis korelasi menunjukkan hubungan antara kesemua pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar. Analisis korelasi ini dibincangkan Bersama hipotesis kajian yang dirangka.

Jadual 3 Analisis Korelasi

		KOMITMEN	USAHA	KEJUJURAN	KUMPULAN	AKAUNTABILITI
KOMITMEN	Pearson Correlation	1	.331**	.674**	.608**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
USAHA	Pearson Correlation	.331**	1	.547**	.214*	.377**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.035	.000
	N	97	97	97	97	97
KEJUJURAN	Pearson Correlation	.674**	.547**	1	.565**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97
KUMPULAN	Pearson Correlation	.608**	.214*	.565**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.000		.000
	N	97	97	97	97	97
AKAUNTABILITI	Pearson Correlation	.827**	.377**	.736**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hipotesis 1 menjangkakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara usaha pekerja dengan komitmen kerja. Hasil daripada kajian yang diperoleh penyelidik mendapati, pemboleh ubah tidak bersandar yang pertama iaitu usaha pekerja mempunyai hubungan yang mempengaruhi komitmen di kalangan kakitangan pentadbiran / akademik. Dapatan kajian telah menemui hubungan positif signifikan, iaitu $r = 0.331, n = 97, p < 0.05$. Hal ini dapat dibuktikan melalui ujian kolerasi yang telah dijalankan iaitu 0.331 pada aras 0.000. Oleh itu, hipotesis bagi kajian ini menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara usaha pekerja dengan komitmen terhadap telah berjaya disokong di dalam dapatan hasil kajian.

Hipotesis 2 menjangkakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kejujuran pekerja dengan komitmen kerja. Dapatan kajian telah menemui hubungan positif signifikan iaitu $r = 0.674, n = 97, p < 0.01$. Hal ini dapat dibuktikan melalui ujian kolerasi yang telah dijalankan iaitu 0.674 pada aras 0.000. Maka hipotesis 2 disokong.

Hipotesis 3 menjangkakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara amalan kerja berkumpulan dengan komitmen kerja. Dapatan kajian telah menemui hubungan positif signifikan iaitu $r = 0.608, n = 97, p < 0.01$. Hal ini dapat dibuktikan melalui ujian kolerasi yang telah dijalankan iaitu 0.608 pada aras 0.000. Maka hipotesis 3 disokong.

Hipotesis 4 menjangkakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara amalan akauntabiliti pekerja dengan komitmen kerja. Dapatan kajian telah menemui hubungan positif signifikan iaitu $r = 0.827, n = 97, p < 0.01$. Hal ini dapat dibuktikan melalui ujian kolerasi yang telah dijalankan iaitu 0.827 pada aras 0.000. Maka hipotesis 4 disokong.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian, tahap keempat-empat amalan etika kerja Islam adalah tinggi. Hal ini kerana responden kajian terdiri dari pekerja dari organisasi Islam. Organisasi kajian merupakan institusi pengajian yang mengamalkan budaya Islam jadi pihak responden dapat memahami dan mengamalkan amalan etika kerja Islam. Pelaksanaan nilai dan etika kerja Islam ini semestinya akan memberi kesan yang baik kepada pemimpin dan organisasi iaitu kurangnya masalah kepada amalan pentadbiran seperti menurunnya masalah seperti ketidaktelusan, pengabaian pekerja, penyalahgunaan kuasa, kurang integriti dan juga dapat mengelakkan berlaku gejala sosial. Ia juga membawa kepada kepada penerapan nilai dan etika yang tidak mengasingkan nilai-nilai dan etika asas dalam Islam antaranya adil, amanah, jujur, ihsan dan sebagainya dalam amalan atau pelaksanaan pentadbirannya (Mohd Noh, Basir dan Wan Hussin, 2014).

Berdasarkan hasil kajian, keempat-empat amalan etika kerja Islam adalah berhubung secara positif yang signifikan dengan komitmen kerja. Item pertama iaitu usaha pekerja didapati berhubung dengan positif dengan komitmen kerja. Ini menunjukkan bahawa usaha pekerja dapat meningkatkan komitmen kerja. Hasil kajian ini adalah sama Siti Kamaluddin dan Salih (2015) menunjukkan bahawa faktor usaha berhubung dengan prestasi secara signifikan dalam sektor perbankan. Selain itu, item kedua ialah kejujuran pekerja. Kajian ini didapati berhubung dengan komitmen kerja. Bagi seseorang pekerja perlulah berkata benar walaupun ia susah untuk dilaksanakan. Dalam erti kata lain, orang yang tidak menyembunyikan apa-apa yang perlu didedahkan (Kamaludin & Manan, 2010). Jika dia seorang akauntan, maka beliau perlu melaporkan semua urusan niaga yang tepat mengikut langkah-langkah perakaunan dan prosedur (Atikah M.K. 1993 dalam Kamaludin dan Ab. Manan, 2010).

Hasil kajian ini menunjukkan semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi komitmen kerja. Etika kerja Islam amat penting serta dapat meningkatkan komitmen kerja dan seterusnya meningkatkan lagi prestasi organisasi. Kajian ini diharapkan agar dijadikan panduan kepada semua organisasi untuk menekankan pelaksanaan amalan etika kerja Islam dalam sesebuah organisasi. Pada kajian akan datang dicadangkan agar ianya merangkumi ke seluruh IPT atau semua organisasi bagi melihat etika kerja Islam yang lebih meluas. Saranan kepada kajian akan datang dengan penambahan lagi faktor-faktor penentu etika kerja Islam.

Rujukan

Ahmad, M.S. (2011), "Work ethics: an Islamic perspective", *International Journal of Human Sciences*, Vol. 8 No. 1, pp. 850-859.

Ali, A.J. (1992), "Islamic work ethic in Arabia", *Journal of Psychology*, Vol. 126 No. 5, pp. 507-520.

Ali, A.J. (2005), *Islamic Perspectives on Management and Organization*, Edward Elgar, Cheltenham.

Ali, A.J. (2010), "Islamic challenges to HR in modern organizations", *Personnel Review*, Vol. 39 No. 6, pp. 692-711.

Asri Marsidi, Hamrila Abdul Latip, (Disember 2007), Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam.

Cooper, J & Robertson. (1987). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. USA: Wiley.

Cooper, J & Robertson. (1987). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. USA: Wiley.

Kamaluddin N. dan Ab. Manan S.K. 2010. The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE).

Lee Kuok Tiung, Aisah Meri, Siti Suriani Othman, Liana Mat Nayan, June 2021, KOMITMEN ORGANISASI: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wartawan Dalam Penerbitan Berita Akhbar Cetak Di Malaysia: Organizational Commitment: Factors Affecting Journalists In The Publication Of Print News In Malaysia

Mohamad Khadafi Hj Rofie.(2015). Prinsip Etika Kerja Islam Menurut Al-Quran Dan Al-Sunnah: Satu Penilaian Terhadap Karya Penulis Etika Kerja Islam Di Malaysia.

Mohamed Noh, M. M., Basir S.A., dan Wan Hussin W.N. 2014. Strategi dan Faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian Kes di JCorp. Gjat, ISSN 2232-0474. Volume 4, 01(97)

Mohd Nazim bin Latif. (2007). Keberkesanan Penerapan Nilai dan Etika Kerja Islam Dalam Pentadbiran Awam: Kajian di Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia. 196.

Mohd Noor, K. 2013. Islamic Work Ethics. NilaMalaysian Accounting Review. 09(20):57-70

Muhammad Mustakim Mohamed Noh, Siti Arni Basir, Musaiyadah Ahmadun, January 2015, Kajian Kes Perlaksanaan Etika Kerja Islam (EKI) di Johor Corporation (JCorp): Tumpuan kepada Perlaksanaan dan Faedahnyanya

Nor Azzah. (2000). Nilai dan Etika Dalam Pengurusan Islam.

Norul Huda Binti Mat Rashid. (2015). Hubungan Antara Ganjaran Dan Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Dalam Kalangan Pekerja Di Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan

Nurhidayah Marzuki@Yahaya . (2015). Etika Kerja Islam Dalam Pengurusan Insan . Social Science Postgraduate International Seminar (SSPIS).

O'Malley, M. N. (2000). Creating Commitment. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Omar, M.N, 2005. Akhlak dan Kaunseling Islam. Kuala Lumpur:Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd, 2005.

Shahrul Nizam bin Salahudin ,SitiSarah binti BaharuddinMuhammad SafizalAbdullahAbdullah Osman,The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October 2015

Wan Norhasniah Wan Husin. (2012). Work Ethic From Islamic Perspective in Malaysia. European Journal of Social Science 29, 54.