

Gambaran Etika Kerja Organisasi Indonesia: Tinjauan Literatur Review

Vica Rahmadika Putri^{1*}, Tristan Prameswari², Silvia Dwinov³, Nadina Ayudia Wardhani⁴

^{1,2,3,4} Departemen Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surabaya

E-mail: 25120664011@mhs.unesa.ac.id

ABSTRAK

Perkembangan kajian mengenai etika kerja organisasi di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan di berbagai sektor, seperti pendidikan, industri, UMKM, dan kesehatan. Meskipun demikian, penelitian yang ada masih cenderung bersifat sektoral dan belum memberikan gambaran yang terintegrasi mengenai etika kerja dalam konteks organisasi secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan perlunya sintesis yang komprehensif untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh terkait peran etika kerja dalam organisasi di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah systematic literature review (SLR) dengan mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Proses penelitian meliputi penelusuran literatur melalui Google Scholar dan Garuda pada rentang tahun 2019–2026, seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, serta analisis menggunakan teknik narrative synthesis. Berdasarkan proses tersebut, diperoleh 36 artikel yang relevan untuk dianalisis. Hasil kajian menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang konsisten terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Selain itu, etika kerja juga berperan dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, komitmen organisasi, serta mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif. Temuan ini menunjukkan bahwa etika kerja berperan signifikan sebagai faktor penentu efektivitas organisasi. Penguatan nilai etika kerja dan lingkungan kerja kondusif menjadi krusial, sementara penelitian selanjutnya perlu memperluas pendekatan dan mengkaji faktor kontekstual yang masih terbatas.

Kata kunci: *Etika kerja; organisasi; Indonesia*

ABSTRACT

Recent developments in research on organizational work ethics in Indonesia over the past few years have shown a significant increase across various sectors, such as education, industry, SMEs, and health. Nevertheless, existing studies remain predominantly sectoral and fail to provide an integrated overview of work ethics within organizational contexts comprehensively. This situation underscores the need for a comprehensive synthesis to achieve a more holistic understanding of the role of work ethics in Indonesian organizations. The method employed in this study is a systematic literature review (SLR) following the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines. The research process involved literature searches via Google Scholar and Garuda for the period 2019–2026, article selection based on inclusion and exclusion criteria, and analysis using narrative synthesis techniques. From this process, 36 relevant articles were identified for analysis. The findings indicate that work ethics consistently influences employee performance across various organizational sectors, both directly and through mediating variables such as work discipline, job satisfaction, and leadership. Additionally, work ethics contributes to improving work quality, productivity, organizational commitment, and fostering positive work behaviors. These findings demonstrate that work ethics plays a significant role as a determinant of organizational effectiveness. Strengthening work ethic values and creating a conducive work environment are crucial, while future research should expand approaches and examine contextual factors that remain underexplored.

Kata kunci: *Work ethics; organization; Indonesia*

PENDAHULUAN

Kajian mengenai etika kerja organisasi di Indonesia menunjukkan perkembangan yang cukup dinamis dalam lima tahun terakhir (Siregar & Harahap, 2025). Etika kerja dipahami sebagai standar perilaku yang mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab, yang mencakup nilai integritas, disiplin, komitmen, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi (Ningsih dkk., 2021). Nilai-nilai tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan menjadi bagian dari sistem nilai yang menopang efektivitas organisasi (Hasan, 2022). Selain itu, etika kerja juga dimaknai sebagai sikap kerja positif yang berlandaskan kesadaran moral dalam pelaksanaan tugas organisasi (Nasution & Islamiati, 2022). Dengan demikian, etika kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral individu, tetapi juga sebagai fondasi budaya organisasi (Maulana dkk., 2023). Namun demikian, kajian yang ada masih bersifat sektoral dan belum terintegrasi secara komprehensif, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai etika kerja organisasi di Indonesia (Iswanti dkk., 2026).

Secara umum, etika kerja memiliki makna yang berbeda dalam berbagai sektor organisasi. Pada sektor pendidikan, etika kerja berkaitan dengan profesionalisme dan kepemimpinan dalam meningkatkan standar kerja guru (Juhadi dkk., 2024). Di sektor industri dan BUMN, etika kerja lebih menekankan pada kedisiplinan dan tanggung jawab dalam sistem kerja formal (Siregar & Harahap, 2025). Sementara itu, pada UMKM, etika kerja tercermin dalam konsistensi perilaku dan orientasi pada kualitas pelayanan (Yuda & Dewi, 2024). Dalam sektor kesehatan, etika kerja menjadi bagian dari profesionalisme tenaga medis yang berkaitan dengan tanggung jawab, kepatuhan terhadap standar pelayanan, serta komitmen terhadap keselamatan pasien (Rahman dkk., 2025). Selain itu, sebagian literatur juga mengkaji etika kerja dari perspektif religius, khususnya etika kerja Islam yang menekankan nilai amanah, tanggung jawab moral, dan komitmen spiritual dalam organisasi (Mutafarida & Purba, 2023). Etika kerja Islam juga dipahami sebagai integrasi nilai religius dengan praktik manajemen modern (Hardiani & Sugiarto, 2023). Dalam konteks perbankan syariah, etika kerja juga dikaitkan dengan internalisasi nilai moral dan profesionalisme berbasis syariah (Yulyanti & Saadattirrohmi, 2023). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa etika kerja dipengaruhi oleh karakteristik dan tuntutan masing-masing sektor organisasi (Rasyid & Wahyudi, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa literatur etika kerja di Indonesia masih bersifat terfragmentasi dan belum menyajikan sintesis yang komprehensif mengenai definisi, pendekatan konseptual, dan konteks penerapannya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan *systematic literature review* (SLR) untuk mengintegrasikan berbagai temuan tersebut sehingga diperoleh gambaran yang lebih utuh dan terstruktur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis etika kerja organisasi di Indonesia dalam lima tahun terakhir dengan memetakan definisi, pendekatan konseptual, konteks sektor organisasi, serta karakteristik metodologi penelitian. Artikel ini disusun dengan struktur sebagai berikut: bagian metode menjelaskan proses *systematic literature review*, bagian hasil menyajikan sintesis temuan, dan bagian diskusi membahas implikasi serta rekomendasi penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian berbasis studi literatur dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji etika kerja organisasi di Indonesia melalui sintesis hasil studi sebelumnya. *Systematic Literature Review* (SLR) merupakan metode yang digunakan untuk mensintesis bukti ilmiah guna menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi (Lame, 2019). Proses penelitian mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA), yaitu panduan pelaporan yang bertujuan meningkatkan transparansi dan kelengkapan dalam penyusunan *systematic review* (Page dkk., 2021).

Pertanyaan penelitian difokuskan pada: (1) definisi etika kerja organisasi dalam literatur Indonesia; (2) pendekatan konseptual yang digunakan; (3) sektor organisasi yang diteliti; (4) metode yang dominan digunakan; serta (5) kesenjangan penelitian yang masih terbuka.

Penelitian dilakukan melalui empat tahap utama, yaitu pencarian, seleksi, ekstraksi, dan analisis data. Tahap pencarian dilakukan pada basis data Google Scholar dan GARUDA dengan menggunakan kata kunci seperti etika kerja organisasi, *work ethics*, dan *organizational ethics*

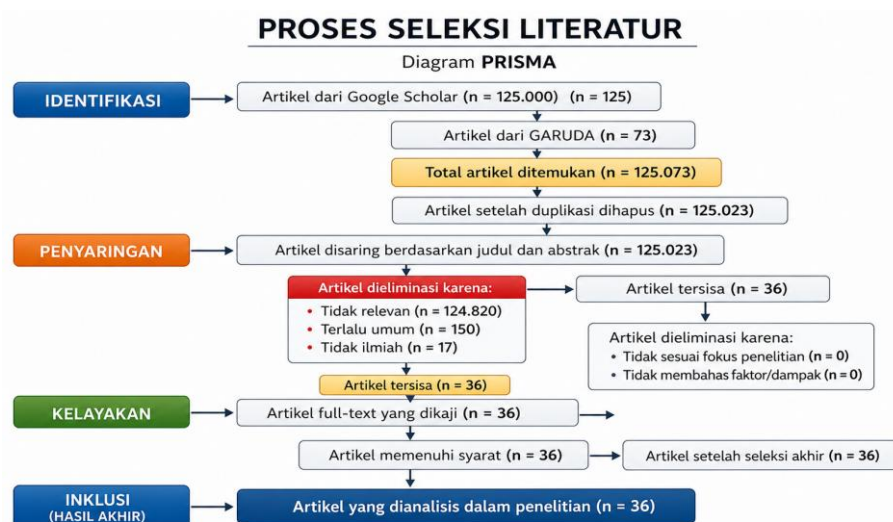
yang dikombinasikan dengan operator Boolean. Publikasi dibatasi pada periode 2019–2026 serta menggunakan bahasa Indonesia atau Inggris.

Kriteria inklusi dan eksklusi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 untuk memastikan relevansi dan kualitas sumber yang dianalisis.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Aspek	Inklusi	Eksklusi
Jenis penelitian	Penelitian empiris (kualitatif/kuantitatif)	Artikel opini, editorial, dan <i>literature review</i>
Topik	Etika kerja dalam konteks organisasi di Indonesia	Tidak relevan dengan etika kerja organisasi
Sumber	Jurnal ilmiah (Google Scholar dan GARUDA)	Non-jurnal (blog, laporan tidak terpublikasi, dll.)
Tahun publikasi	2019–2026	Di luar rentang tahun tersebut
Akses	Tersedia dalam bentuk <i>full-text</i>	Tidak tersedia teks lengkap
Bahasa	Bahasa Indonesia atau Inggris	Bahasa selain Indonesia dan Inggris

Artikel *literature review* tidak dimasukkan dalam analisis utama, namun digunakan sebagai referensi pendukung untuk memperkuat landasan teori.



Proses seleksi mengikuti tahapan PRISMA, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *included studies*. Tahap *identification* dilakukan dengan mengumpulkan seluruh sumber hasil pencarian. Tahap *screening* dilakukan dengan menyaring berdasarkan judul dan abstrak. Sumber yang relevan kemudian ditelaah lebih lanjut pada tahap *eligibility* melalui pembacaan teks lengkap. Sumber yang memenuhi kriteria selanjutnya dimasukkan ke tahap *included studies* untuk dianalisis.

Selanjutnya, dilakukan ekstraksi data dari sumber terpilih yang mencakup informasi penulis, tahun publikasi, konteks penelitian, desain, jumlah sampel, instrumen, dan temuan utama. Data tersebut disusun dalam tabel sintesis untuk memudahkan perbandingan antar studi.

Analisis data menggunakan teknik *narrative synthesis* untuk mengidentifikasi pola dan tema utama dalam kajian etika kerja organisasi di Indonesia. Hasil analisis kemudian dikelompokkan berdasarkan kategori utama sehingga memberikan gambaran umum serta menunjukkan kesenjangan penelitian yang masih memerlukan kajian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil seleksi literatur, penelitian ini menganalisis 36 artikel yang relevan untuk mengkaji hubungan etika kerja dalam berbagai konteks organisasi. Secara umum, seluruh penelitian menunjukkan pola yang konsisten bahwa etika kerja berkontribusi positif terhadap kinerja dan kualitas kerja karyawan (Nasution & Islamiati, 2022). Temuan penelitian

dikelompokkan ke dalam empat tema utama, yaitu kinerja dan kualitas kerja, perilaku organisasi, mekanisme mediasi, dan komitmen organisasi.

Tabel 2. Pengelompokan Tema

No	Tema	Jumlah Artikel	Temuan	Hasil
1	Kinerja dan Kualitas Kerja	18 artikel	Etika kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja dan kualitas kerja karyawan di berbagai sektor.	Etika kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja.
2	Perilaku Organisasi	6 artikel	Etika kerja mendorong munculnya perilaku kerja positif dalam organisasi.	Etika kerja meningkatkan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB), kualitas pelayanan, dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan.
3	Mekanisme Mediasi	6 artikel	Pengaruh etika kerja sering melibatkan variabel lain dalam prosesnya.	Etika kerja memengaruhi kinerja dan komitmen secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi sebagai variabel mediasi.
4	Komitmen Organisasi	6 artikel	Etika kerja memiliki keterkaitan dengan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.	Etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, dengan pengaruh yang dipengaruhi faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Pada tema kinerja dan kualitas kerja, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kualitas hasil kerja di berbagai sektor (Setiari dkk., 2023). Pengaruh ini tidak hanya terlihat dari signifikansi hubungan, tetapi juga dari kontribusi etika kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Siregar & Harahap, 2025). Selain itu, etika kerja mendorong peningkatan kualitas hasil kerja melalui ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Putra dkk., 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa etika kerja berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk performa kerja yang konsisten.

Menurut Putra dkk. (2024), etika kerja mendorong peningkatan kualitas hasil kerja melalui ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk performa kerja yang konsisten. Sejalan dengan itu, Abrori (2025) menemukan bahwa etika kerja berkontribusi terhadap peningkatan integritas kerja karyawan. Purba (2025) juga menyatakan bahwa etika kerja berkaitan dengan peningkatan kualitas hasil kerja dalam organisasi. Selain itu, etika kerja berperan dalam meningkatkan profesionalisme kerja karyawan (Nst dkk., 2022) serta berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan organisasi (Novitasari dkk., 2024).

Pada tema perilaku organisasi, etika kerja tidak hanya berdampak pada kinerja utama, tetapi juga mendorong terbentuknya perilaku kerja ekstra seperti *organizational citizenship behavior* (OCB) (Musoli & Yamini, 2020). Karyawan dengan etika kerja yang tinggi cenderung menunjukkan pelayanan yang lebih baik serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan organisasi (Rahman dkk., 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa etika kerja berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang proaktif, adaptif, dan berorientasi pada kepentingan organisasi secara luas (Rasyid & Wahyudi, 2024).

Pada tema mekanisme mediasi, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan bekerja melalui variabel psikologis seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja (Purnomo dkk., 2023). Kepuasan kerja dalam hal ini berperan sebagai penghubung antara etika kerja dan komitmen organisasi (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Hal tersebut mengindikasikan bahwa etika kerja terlebih dahulu membentuk pengalaman kerja yang positif sebelum berdampak pada hasil organisasi, sehingga proses pengaruhnya bersifat tidak langsung dan bertahap (Maulana dkk., 2023). Temuan ini juga diperkuat oleh Rizqy dkk. (2026) yang menunjukkan bahwa etika kerja berinteraksi dengan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pada tema komitmen organisasi, terdapat variasi hasil antar penelitian. Sebagian studi menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melalui kesesuaian nilai antara individu dan organisasi (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Sementara itu, penelitian lain menemukan bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Purnomo dkk., 2023). Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara etika kerja dan komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta gaya kepemimpinan (Rasyid & Wahyudi, 2024).

Pada organisasi yang memiliki lingkungan kerja suportif, etika kerja cenderung lebih mudah berkembang menjadi komitmen yang kuat, sedangkan pada kondisi yang kurang mendukung, pengaruhnya lebih banyak melalui mekanisme mediasi. Dengan demikian, perbedaan temuan antar studi mencerminkan variasi konteks organisasi, bukan pertentangan hasil (Maulana dkk., 2023). Selain itu, Wardhani dan Sunarjo (2025) menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kerja turut memperkuat hubungan antara etika kerja dan komitmen organisasi.

Dalam perspektif etika kerja Islami, pengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi cenderung lebih kuat dibandingkan pendekatan umum, yang ditunjukkan oleh kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan hasil kerja (Fadhlorrohman & Mas'ud, 2022). Nilai-nilai seperti amanah dan tanggung jawab terbukti memperkuat internalisasi etika kerja dalam perilaku karyawan (Handayani, 2024).

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa etika kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai faktor strategis yang berperan dalam meningkatkan kinerja dan membentuk perilaku kerja karyawan secara berkelanjutan (Oktavia dkk., 2023). Konsistensi pengaruh terhadap kinerja menunjukkan bahwa etika kerja dapat menjadi sumber keunggulan organisasi dalam mencapai performa yang stabil dan berkelanjutan (Arifah dkk., 2022).

Di sisi lain, variasi temuan pada komitmen organisasi menunjukkan bahwa keberhasilan etika kerja dalam membangun keterikatan karyawan tidak hanya ditentukan oleh nilai individu, tetapi juga oleh pengalaman kerja dan kondisi lingkungan organisasi (Rasyid & Wahyudi, 2024). Hal ini menegaskan pentingnya faktor kontekstual dalam mengoptimalkan dampak etika kerja.

Implikasinya, organisasi tidak cukup hanya menanamkan nilai-nilai etika kerja, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti meningkatkan kepuasan kerja, menerapkan sistem yang adil, serta memperkuat peran kepemimpinan (Dwinuari dkk., 2025). Selain itu, penguatan etika kerja perlu didukung oleh pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan (Sunarta dkk., 2025). Faktor kepribadian individu juga berperan dalam menentukan efektivitas penerapan etika kerja dalam meningkatkan kinerja (Wiliana & Surya, 2022). Tanpa dukungan tersebut, etika kerja akan sulit berkembang menjadi komitmen organisasi yang kuat dan berkelanjutan (Fauzan dkk., 2026).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan 36 artikel dalam *systematic literature review*, etika kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam berbagai konteks organisasi. Etika kerja meningkatkan kinerja secara langsung maupun melalui disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan, serta berkontribusi pada kualitas, produktivitas, dan perilaku kerja positif. Dengan demikian, etika kerja merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi hubungan etika kerja dengan variabel lain yang kurang diteliti, seperti faktor psikologis, budaya organisasi, dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, penggunaan metode kualitatif atau *mixed methods* dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif, dan pengujian model pada konteks organisasi yang berbeda akan meningkatkan relevansi dan aplikasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, I. (2025). Pengaruh etika kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pada TPQ Wasilatul Sa'adiyah Kota Probolinggo. *Ebizer: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://journal.cmnusantara.com/index.php/ebizer/article/view/1>
- Ali, K. M., Matin, M., & Fuad, N. (2019). Pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP IT di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 148–159. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.25776>
- Arifah, D. A., Hakim, A., & Mohamed, N. (2022). Peran integrasi etika kerja Islam dalam intellectual capital untuk peningkatan kinerja UMKM. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 378–386. <https://stiemituqaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/767>
- Dwinuari, K., Anggraeni, A., Kanalung, C. G., Joest, I., Hergastyasmawan, A., & Sampeallo, Y. G. (2025). Penerapan etika kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM Ma'e Fried Chicken Samarinda. *Dedikatif: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–63. <https://journal.ininnawaparaedu.com/dedikatif/article/view/428/364>
- Fadhlorrohan, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai KSPPS Binama Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11(3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/36509>
- Fauzan, K., Muttaqin, R., & Hamdani, D. (2026). Studi fenomenologi tentang etika kerja dan kesehatan mental karyawan satuan pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 10335–10342. <http://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/4992/>
- Handayani, T. U. (2024). Implementasi etika kerja Islami dalam upaya peningkatan kinerja customer service PT Bank Jabar Banten Syariah melalui komitmen organisasi. *Action Research Literate*, 8(2), 228–237. <https://arl.ridwaninstitute.co.id/index.php/arl/article/view/273>
- Hardiani, H., & Sugiarto, S. (2023). Peran etika kerja Islam dan manajemen pengetahuan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada Bank Muamalat Cabang Makassar. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i1.3480>
- Hasan, H. (2022). Etika kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri penerbangan. *Jurnal Transportasi, Logistik, dan Aviassi*, 2(1), 29–33. <https://abnus.org/jtla/article/view/99>
- Iswanti, D., Sutopo, A. B., Sari, B. P., Zallyanti, M. N. R., Aqila, A. S., & Kharisma, D. S. (2026). Navigasi etika di tempat kerja: Tinjauan literatur tentang kepemimpinan inklusif dan kesejahteraan karyawan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 5675–5685. <http://ejournal.yayasanpendidikanzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/4204>
- Juhadi, M., Hidayat, A., & Rianti, W. (2024). Pengaruh manajemen dan etika kerja kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(8), 3984–3992. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/1197>
- Lame, G. (2019). Systematic literature reviews: an introduction. *Proceedings of the Design Society: International Conference on Engineering Design*, 1(1), 1633–1642. <https://doi.org/10.1017/dsi.2019.169>
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4). <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- Musoli, M., & Yamini, E. A. (2020). Peran etika kerja Islam dan keterikatan karyawan dalam meningkatkan organizational citizenship behaviour. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(3), 260–273. <https://doi.org/10.18196/jbti.v11i3.10778>

- Mutafarida, B., & Purba, I. A. (2023). Etika kerja Islami dan retensi dalam kinerja dosen IAIN Kediri. *Istithmar*, 7(2), 105–114. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v7i2.978>
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). Pengaruh etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sealtex Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10–20. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i1.6077>
- Ningsih, P. W., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh etika kerja, profesionalisme kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(7). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/13311>
- Novitasari, S., Muttaqin, A. Z., Maulidya, S. Y., Pratiwi, R., & Purnomo, M. (2024). Implementasi etika kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Baznas Kabupaten Grobogan. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 112–119. <https://doi.org/10.46975/2dbfn680>
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh etika kerja terhadap kualitas pelayanan melalui profesionalisme kerja pada CV Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213. <http://jurnal.universitasdarmaagung.ac.id/jurnalprointegrita/article/view/2437>
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 7(1), 119–134. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1359>
- Oktavia, N., Ramadhan, R. R., & Fikri, K. (2023). Pengaruh etika kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Powerlink Internusa Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(3), 206–215. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1056>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Purba, A. P. (2025). Pengaruh etika kerja dan etos kerja terhadap integritas kerja karyawan PT Golgon Medan. *Journal Economics and Strategy*, 6(1), 21–32. <https://journal.utnd.ac.id/index.php/jes/article/view/1699>
- Purba, S., Manalu, J., Harianja, C., & Siregar, G. (2025). Pengaruh etika kerja mahasiswa pendidikan teknik elektro Universitas Negeri Medan terhadap kualitas kerja di perusahaan industri. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(3), 372–378. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i3.398>
- Purnomo, D. T., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia di Kabupaten Maros. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/4035>
- Putra, M. M. P., Robyardi, E., & Heryati, H. (2024). Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Kementrian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 641–648. <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/6096>
- Rahman, A., Sikki, N., Putri, M. T., Akbar, M. F., Renatasari, D. A., & Rohmawan, H. C. (2025). Etika kerja dan kepuasan pasien: Studi empiris pada Rumah Sakit UNIMUS Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 6(2), 119–130. <https://doi.org/10.37150/jimat.v6i2.3636>
- Rasyid, M., & Wahyudi, D. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan etika kerja karyawan. *Kalijaga: Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa*, 1(1), 10–13. <https://doi.org/10.62523/kalijaga.v1i1.4>

- Riwukore, J., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan: Hubungannya terhadap kinerja auditor intern di Badan Inspektorat Kota Kupang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 783–795. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2479>
- Rizqy, I., Ibrahim, A., & Syahputra, H. (2026). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islami. *Jimmi: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin*, 3(1), 14–30. <https://doi.org/10.71153/jimmi.v3i1.414>
- Sangadji, B. J., & Bahasoan, A. (2025). Pengaruh etika kerja terhadap kinerja adaptif melalui kepemimpinan transformasional pada Dinas Perhubungan Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Ilmiah Global Education*. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige/article/view/4170>
- Setiari, N. K. E., Novarini, N. N. A., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(11). <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/8307>
- Siregar, J. C. A., & Harahap, L. M. (2025). Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian umum pada PTPN IV Regional I Medan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8(3), 7678–7687. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/50880>
- Sunarta, D. A., Syafriawati, N., & Siradjuddin, S. (2025). Integrasi human capital dan etika kerja Islam dalam pengembangan SDM halal di Indonesia. *Tijarah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis Syariah*, 2(4), 215–232. <https://litera-academica.com/ojs/tijarah/article/view/285>
- Wardhani, S. D., & Sunarjo, W. A. (2025). Peran kompetensi tenaga kefarmasian dalam memediasi pengaruh etika kerja dan budaya kerja terhadap implementasi medication safety. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(1), 2716–2738. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/17631>
- Wiliana, E., & Surya, D. A. (2022). Pengaruh kepribadian dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT CIMB Niaga Cabang Slipi. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 586–594. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1467>
- Yuda, M. S., & Dewi, S. N. (2024). Etika kerja karyawan pada UMKM kedai kopi. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/669/746>
- Yulyanti, Y., & Saadatirrohmi, S. A. (2023). Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 63–74. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/jps/article/view/7787>