

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Islami, dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori cukup baik hingga baik. Budaya Organisasi Islam berada pada kategori cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, kebersamaan, dan orientasi ibadah telah cukup terinternalisasi dalam lingkungan kerja Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman. Kepemimpinan Islami berada pada kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa pimpinan Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman telah cukup konsisten menerapkan prinsip kepemimpinan Islami dalam menjalankan fungsi manajerial. Etika Kerja Islam berada pada kategori baik, yang mencerminkan kuatnya nilai religius, tanggung jawab, dan kesadaran moral tenaga kesehatan dalam bekerja. Sementara itu, Kepuasan Kerja berada pada kategori tinggi, serta Komitmen Organisasi berada pada kategori cukup tinggi.

2. Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Islami, dan Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi, kepemimpinan, dan etika kerja, maka semakin kuat loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan tenaga kesehatan terhadap Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
3. Hasil pengujian pengaruh langsung terhadap variabel mediasi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Islami, dan Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam, kepemimpinan yang adil dan amanah, serta perilaku kerja yang sesuai dengan etika Islam mampu menciptakan rasa puas dalam bekerja bagi tenaga kesehatan.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa tenaga kesehatan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap rumah sakit, baik secara emosional maupun moral.
5. Berdasarkan hasil analisis mediasi, Kepuasan Kerja terbukti memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam dan kepemimpinan Islami mampu meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme penting dalam memperkuat hubungan antara nilai-nilai Islam dalam organisasi dan komitmen organisasi.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa etika kerja Islam lebih cenderung mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung melalui kesadaran moral dan religius tenaga kesehatan, tanpa harus melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoretis yang lebih mendalam bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.

1. Penguatan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) pada Organisasi Islam

Hasil penelitian ini memperkuat relevansi *Social Exchange Theory* (SET) pada organisasi berbasis nilai Islam. Ditemukannya pengaruh langsung *Islamic Organizational Culture*, *Islamic Leadership*,

dan *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa ketika tenaga kesehatan merasakan nilai, kepemimpinan, dan etika yang selaras dengan keyakinan mereka, maka terbentuk hubungan timbal balik psikologis antara individu dan organisasi. Namun, tidak signifikannya mediasi kepuasan kerja pada beberapa jalur (misalnya Etika Kerja Islam → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi) mengindikasikan bahwa dalam organisasi religius, internalisasi nilai dapat bekerja secara langsung membentuk komitmen tanpa harus melalui evaluasi afektif berupa kepuasan kerja. Ini memperluas pemahaman SET bahwa dalam konteks berbasis spiritual, pertukaran tidak hanya bersifat material-emosional, tetapi juga normatif-spiritual.

2. Pengembangan Konsep Komitmen Organisasi dalam Perspektif Spiritual

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur *Organizational Commitment* dengan menunjukkan bahwa dalam rumah sakit Islam, komitmen tidak semata-mata dibangun melalui faktor instrumental (kepuasan kerja), tetapi juga melalui kesesuaian nilai (*value congruence*). Artinya, komitmen tenaga kesehatan di rumah sakit Islam cenderung lebih bersifat:

- a) *Normative commitment* (komitmen karena kewajiban moral),
- b) dan sebagian *affective commitment* berbasis kesamaan nilai spiritual.

Implikasinya, model komitmen organisasi pada institusi Islam perlu memasukkan dimensi religius sebagai determinan utama, bukan hanya variabel psikologis umum seperti kepuasan kerja atau kesejahteraan.

3. Reposisi Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Temuan bahwa kepuasan kerja tidak selalu memediasi secara signifikan hubungan variabel Islam dengan komitmen organisasi memberikan implikasi teoritis bahwa:

- a) Dalam organisasi berbasis nilai agama yang kuat, kepuasan kerja bukan satu-satunya jalur pembentuk komitmen.
- b) Nilai religius yang telah terinternalisasi dapat membentuk komitmen secara langsung, bahkan ketika kepuasan kerja berada pada tingkat tinggi namun tidak menjadi mediator signifikan.

Ini memperkaya model mediasi klasik seperti model Hellman (1997) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai mediator utama antara berbagai *antecedent* dengan komitmen atau *intention to leave*. Pada rumah sakit Islam, terdapat kemungkinan model komitmen berbasis nilai (*value-based commitment model*) yang bekerja berbeda dari model organisasi pada umumnya.

4. Kontribusi terhadap Literatur Manajemen SDM Berbasis Islam

Penelitian ini memperluas literatur manajemen sumber daya manusia Islami dengan menunjukkan bahwa:

- a) *Islamic Organizational Culture* dan *Islamic Leadership* memiliki posisi strategis dalam membentuk loyalitas tenaga kesehatan.
- b) *Islamic Work Ethics* lebih berperan sebagai nilai personal yang terinternalisasi, sehingga pengaruhnya terhadap komitmen dapat bersifat langsung dan tidak selalu melalui kepuasan kerja.

Dengan demikian, secara teoritis dapat ditegaskan bahwa dalam organisasi pelayanan kesehatan berbasis Islam, pendekatan HRM tidak cukup hanya berbasis sistem dan kesejahteraan kerja, tetapi harus berbasis integrasi nilai spiritual dalam budaya organisasi.

5. Penguatan Model Integratif Budaya-Kepemimpinan-Etika terhadap Komitmen

Secara konseptual, penelitian ini mendukung model integratif yang menempatkan:

- a) Budaya organisasi Islam sebagai sistem nilai kolektif,
- b) Kepemimpinan Islam sebagai mekanisme internalisasi nilai,
- c) Etika kerja Islam sebagai nilai personal individu,

yang bersama-sama membentuk komitmen organisasi tenaga kesehatan.

Implikasi teoritisnya adalah bahwa komitmen organisasi dalam rumah sakit Islam merupakan hasil dari sinkronisasi antara sistem nilai organisasi dan sistem nilai individu, bukan sekadar hasil kepuasan terhadap pekerjaan.

6. Kontribusi Kontekstual pada Penelitian Tenaga Kesehatan

Pada tenaga kesehatan, yang pekerjaannya sarat dengan tekanan emosional dan tuntutan moral, penelitian ini menegaskan bahwa:

- a) Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kerja teknis,
- b) tetapi juga oleh makna spiritual pekerjaan sebagai ibadah dan pelayanan umat.

Hal ini memberikan kontribusi teoritis bahwa dalam sektor pelayanan kesehatan Islam, variabel religius bukan variabel tambahan (*supplementary*), melainkan variabel inti (*core determinant*).

5.2.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, diketahui bahwa budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islami, etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman secara umum berada pada kategori cukup tinggi - tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara persepsional, kondisi organisasi telah berjalan dengan baik dan nilai-nilai Islam telah terinternalisasi dalam lingkungan kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya optimal dan memerlukan penguatan manajerial agar komitmen organisasi dapat semakin kokoh dan berkelanjutan.

1. Meskipun komitmen organisasi berada dalam kategori tinggi, pembahasan menunjukkan bahwa keterikatan emosional tenaga kesehatan lebih dominan dibandingkan komitmen yang berbasis keberlanjutan karier atau pertimbangan jangka panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan telah terbentuk secara afektif, namun tetap perlu diperkuat melalui kepastian pengembangan karier, sistem penghargaan yang adil, serta jaminan kesejahteraan yang berkelanjutan. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya bertumpu pada kebanggaan atau nilai spiritual, tetapi juga pada rasa aman dan prospek masa depan dalam organisasi.
2. Budaya organisasi Islam yang telah berada pada kategori baik perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan pada aspek implementasi praktisnya. Pembahasan menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam telah dipahami dan diyakini oleh tenaga kesehatan, namun konsistensi penerapan dalam kebijakan manajerial masih dapat dioptimalkan. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa nilai-nilai seperti amanah, keadilan, kerja sama, dan tanggung jawab benar-benar tercermin dalam sistem pembagian tugas, pola komunikasi, serta mekanisme evaluasi kinerja. Budaya organisasi tidak cukup hanya menjadi identitas normatif, tetapi harus menjadi pedoman operasional dalam pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan Islami yang dipersepsikan baik oleh responden perlu diarahkan pada penguatan aspek komunikasi, perhatian personal, dan

pemberian apresiasi kepada bawahan. Pembahasan menunjukkan bahwa keteladanan moral pimpinan telah diakui, namun kualitas interaksi dan dukungan emosional kepada tenaga kesehatan masih dapat ditingkatkan. Pada rumah sakit Islam, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai figur teladan yang mampu membangun kepercayaan, rasa dihargai, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan dan evaluasi berkala menjadi langkah strategis.

4. Etika kerja Islam yang berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan memiliki orientasi kerja yang kuat dan memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah. Namun, pembahasan juga mengindikasikan pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan kesejahteraan psikologis. Etos kerja yang tinggi perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang proporsional agar tidak menimbulkan kelelahan atau penurunan kepuasan kerja. Manajemen perlu memastikan bahwa semangat kerja yang tinggi didukung oleh sistem organisasi yang adil dan manusiawi.
5. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki peran penting dalam memperkuat komitmen organisasi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di lingkungan kerja sudah tergolong baik, namun aspek penghargaan dan pengembangan karier masih dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan

transparansi sistem promosi, kejelasan jalur karier, serta pemberian apresiasi baik finansial maupun non-finansial. Upaya ini akan memperkuat persepsi keadilan dan meningkatkan loyalitas jangka panjang tenaga kesehatan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menegaskan bahwa penguatan komitmen organisasi di Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara nilai spiritual dan praktik manajerial profesional. Budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islami, dan etika kerja Islam yang telah berada pada kategori baik perlu terus dipelihara, sementara aspek kepuasan kerja dan sistem pengelolaan SDM perlu dioptimalkan agar tercipta keseimbangan antara nilai, kesejahteraan, dan keberlanjutan organisasi. Dengan penguatan yang berkelanjutan pada aspek-aspek tersebut, rumah sakit tidak hanya mampu mempertahankan komitmen tenaga kesehatan, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan yang profesional, humanis, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu institusi, yaitu Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman, sehingga karakteristik responden, budaya

kerja, serta sistem manajerial yang relatif homogen dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ke rumah sakit Islam lainnya maupun rumah sakit umum. Oleh karena itu, temuan penelitian ini bersifat kontekstual sesuai dengan kondisi organisasi yang diteliti.

2. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, di mana pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Desain ini belum mampu menangkap dinamika perubahan komitmen organisasi, kepuasan kerja, maupun internalisasi nilai-nilai Islam dalam jangka panjang. Padahal, komitmen organisasi merupakan konstruk yang dapat berkembang atau menurun seiring perubahan kebijakan, kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja.
3. Model penelitian ini masih terbatas pada beberapa variabel utama, yaitu budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islami, dan etika kerja Islam dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Sementara itu, berdasarkan literatur manajemen sumber daya manusia, masih terdapat variabel lain yang secara teoritis berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti *perceived organizational support*, *burnout*, kesejahteraan psikologis, maupun *work-life balance*, yang belum diakomodasi dalam model penelitian ini.
4. Data penelitian diperoleh melalui instrumen kuesioner berbasis persepsi (*self-report*), sehingga tidak terlepas dari kemungkinan bias subjektivitas responden. Pada rumah sakit Islam, terdapat pula potensi bias sosial

(*social desirability bias*), di mana responden cenderung memberikan jawaban yang sesuai dengan norma dan nilai organisasi.

5.3.2 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, beberapa saran dapat diajukan untuk penelitian selanjutnya:

1. Manajemen disarankan untuk tidak hanya mempertahankan budaya organisasi Islam sebagai identitas normatif, tetapi juga memastikan bahwa nilai-nilai tersebut terintegrasi secara sistematis dalam kebijakan dan prosedur operasional. Standarisasi indikator perilaku Islami dalam evaluasi kinerja serta sistem promosi yang transparan akan memperkuat konsistensi antara nilai dan praktik manajerial.
2. Meskipun kepemimpinan Islami telah dipersepsikan baik, penguatan aspek komunikasi dua arah, pemberdayaan bawahan, dan pemberian umpan balik konstruktif perlu menjadi prioritas. Kepemimpinan yang relasional tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membangun rasa kepercayaan dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi.
3. Etika kerja Islam yang tinggi perlu diimbangi dengan sistem kerja yang sehat dan manusiawi. Manajemen perlu memperhatikan distribusi beban kerja, dukungan psikologis, serta kejelasan jalur karier agar kepuasan kerja tetap terjaga dan tidak berkembang menjadi kelelahan kerja yang dapat menurunkan komitmen organisasi dalam jangka panjang.

4. Penelitian selanjutnya perlu melakukan replikasi model pada rumah sakit Islam di wilayah lain atau organisasi dengan karakteristik berbeda untuk meningkatkan validitas eksternal dan memperkuat generalisasi temuan.
5. Pendekatan longitudinal direkomendasikan untuk mengamati perubahan komitmen organisasi secara dinamis. Selain itu, metode kualitatif seperti wawancara mendalam dapat digunakan untuk menggali proses internalisasi nilai-nilai Islam secara lebih mendalam dan kontekstual.
6. Penelitian selanjutnya dapat mengintegrasikan variabel seperti burnout, perceived organizational support, dan psychological well-being sebagai variabel mediasi atau moderasi guna memperkaya model komitmen organisasi berbasis nilai Islam.

Penelitian ini menyadari bahwa komitmen organisasi merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dijelaskan oleh satu model tunggal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diposisikan sebagai pengembangan model kontekstual berbasis nilai Islam yang masih terbuka untuk diuji dan disempurnakan melalui pendekatan metodologis dan teoritis yang lebih luas di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., Rehman, K. U., & Bibi, A. (2020). Islamic work ethics: A source of work motivation and organizational commitment in the workplace. *Journal of Islamic Business and Management*, 10(1), 45–60.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Nusa Media.
- Agustina, A. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang*. Repository STIE Pembangunan.
- Ahmad, K., & Ogunsola, O. K. (2020). Islamic Leadership Principles in Contemporary Organizations: A Conceptual Review. *Journal of Islamic Management Studies*, 3(1), 45–58.
- Ahmad, K., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116–123.
- Ahmad, R., Mahfouz, J., & Saeed, R. (2023). Social exchange theory: A systematic review and future research directions. *Journal of Management Review*, 15(2), 77–98.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2022). Islamic leadership and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(3), 421–437.
- Ahmad, K. (2007). *Management from an Islamic Perspective: Principles and Practices*. International Islamic University Malaysia Press.
- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Comparative Analysis of Nurses Working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, 18(5), 582–591. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01093.x>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., & Sermeus, W. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality. *The Lancet*, 383(9931), 1824–1830.
- Aisyah, N., Rahmah, L., & Mahfud, M. (2023). Islamic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 75–89.

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Al-Ghazali, I. M., Othman, A. K., & Ahmad, S. (2020). Islamic leadership and job satisfaction: The mediating role of trust and meaningful work. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(8), 1555–1575.
- Al-Homayan, A., Aldaibat, B., & Shamsudin, F. M. (2020). The effect of organizational commitment on job performance among healthcare workers in Saudi Arabia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6475–6488.
- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2020). Workplace spirituality and organizational commitment among healthcare employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 359–376.
- 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>
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2016). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(3), 1–25. <https://doi.org/10.1108/CCSM-05-2015-0056>
- Ali, A. J., Al-Owaidan, A., & Al-Kahtani, A. (2021). Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: The Role of Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 345–358.
- Ali, A. J., Kashif, M., & Khan, I. A. (2017). Islamic leadership and organizational commitment: Evidence from Islamic organizations. *Journal of Islamic Business and Management*, 7(1), 1–15.
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Ali, A. J. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Edward Elgar Publishing.
- Ali, A. J. (2009). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing.
- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6), 692–711.
- Ali, A. J. (2014). *Business ethics in Islam*. Edward Elgar Publishing.
- Ali, A. J. (2015). *Islamic perspectives on management and organization*. Edward Elgar Publishing.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Allen, N. J.; Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61.
- Amelia, R. F., Febriani, R., & Sa'diyah, C. (2022). The effect of Islamic leadership on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(4), 359–366.
- Ansari, A. (2024). *The influence of Islamic work ethics on organizational commitment and employee performance mediated by job satisfaction*. Proceedings of MICEB.
- Aprisella, R., & Mas'ud, F. (2023). Affective Commitment in Islamic Philanthropic Organizations in Indonesia: The Impact of Workplace Spirituality and Islamic-Based Organizational Culture. *Jurnal Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.612>
- Ardelia, S. (2024). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture on Employee Performance with Quality of Work Life as an Intervening Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 3(1).
- Arief, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.59639/asik.v1i2.34>
- Arif, S., Ahmad, J., & Ramzan, S. (2023). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction in the Banking Sector of Quetta City. *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 995–1011. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i2.336>
- Arifah, Y. (2024). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION*. 2314–2328.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi ke-6). Rineka cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Arini, D., Yusni, R., & Sofyan, H. (2024). Islamic leadership and organizational commitment among healthcare workers in Islamic hospitals. *Journal of Islamic Health Management*, 4(2), 40–55.
- Asmuni, A. (2020). The influence of Islamic leadership on employee commitment in Islamic educational institutions. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islami*, 8(2), 120–133.

- Asnawi, N. (2024). Exploring the impact of Islamic leadership, Islamic work ethic, work discipline, and job satisfaction on teacher performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 22–33.
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Uddin, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>
- Atiya, N. (2024). Critical review of Islamic work ethic literature across disciplines. *Journal of Management & Development*.
- Babbie, E. (2007). *The practice of social research (11th ed.)*. Thomson Wadsworth.
- Bagis, F. (2020). *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture with the Mediating Variable of Job Satisfaction on Organizational Commitment (JEI)*.
- Bahri, A. S. (2024). Mediation: Job Satisfaction between Leadership and Organizational Commitment. *AJMESC Journal*, 3(2), 45–54.
- Basir, M. S., Hamid, A. A., & Adnan, A. A. (2017). Islamic Leadership: A Conceptual Framework. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1–11.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (1999). *Leadership: An Islamic Perspective*. Amana Publications.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Beekun, R. I. (2012). Character-centered leadership: Muhammad (p) as an ethical role model for CEOs. *Journal of Management Development*, 31(10), 1003–1020. <https://doi.org/10.1108/02621711211281889>
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Caesens, G., Marique, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between

perceived organizational support and affective commitment: More than reciprocity, it is also a question of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 167–173. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000112>

- Caniago, S. A. (2020). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment and job satisfaction. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 45–53.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person–organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dianingrum, F., Satriawan, I., & Mugiarti, R. (2024). Islamic values, job satisfaction and employee performance: Evidence from Islamic banking sector. *Journal of Islamic Management Studies*, 8(1), 22–35.
- Dianingrum, M., Satriawan, T. N., & Mugiarti, M. (2024). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance and the Mediating Effects of Islamic Work Ethic, Islamic Organizational Culture, and Islamic Leadership. *Majalah Ilmiah Bijak*, 21(1), 13–25. <https://doi.org/10.31334/bijak.v21i1.3513>
- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual leadership as a model for Islamic leadership. *Public Integrity*, 19(1), 77–95.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Fadhilah, R., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Islam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 10(1), 88–99.
- Faishol, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 245–257.
- Falah, S., Alifah, A., & Rizal, S. (2021). Enhancing Organizational Commitment through Islamic Organizational Culture and Islamic Work Ethic in Modern

- Pesantren: The Role of Kyai's Transformational Leadership. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 4994–5008.
- Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30(10), 708–723. <https://doi.org/10.1108/01409170710823430>
- Fitria, A., & Nuraini, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 8(2), 101–112.
- Fitriani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Loyalitas dan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1), 42–53.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader–member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hadytiaz, A., Sari, M., & Nurbaiti, E. (2022). Islamic leadership, motivation, and loyalty in Islamic hospitals. *Journal of Hospital Administration and Ethics*, 3(1), 12–26.
- Haffar, M., Al-Hyari, K. A., Djebarni, R., Al-Shamali, A., Abdul Aziz, M., & Al-Shamali, S. (2022). The myth of a direct relationship between organizational culture and TQM: propositions and challenges for research. *TQM Journal*, 34(5), 1395–1415. <https://doi.org/10.1108/TQM-06-2020-0138>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Ed. Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data*

analysis. Pearson.

- Hakim, A. (2012). The implementation of Islamic leadership and Islamic organizational culture and its influence on Islamic working motivation and Islamic performance. *Asian Pacific Journal of Management Sciences*, 1(1), 1–15.
- Hashim, J., Akmal, S., & Amri, S. (2020). Islamic leadership and its impact on organizational commitment. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(2), 263–278.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2023). Islamic Work Ethics, Motivation, and Job Satisfaction: Evidence from Public Sector Employees in Indonesia. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(3), 487–505.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677–689.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. M. (2013). Organizational culture: An Islamic perspective. *Humanomics*, 29(3), 202–219.
- Husin, N. A., Abdul Rahman, N. H., & Rahim, M. N. (2022). Islamic work ethics and organizational commitment among healthcare employees. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(3), 421–439.
- Iman, I. F. S. (2022). Analysis of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction with Intrinsic Motivation Mediation. *International Journal of Islamic Economics and Business*.
- Jalal, M., Hidayat, N., & Rahmawati, S. (2024). Islamic ethical climate, job satisfaction and affective commitment among healthcare workers. *Health Management Journal of Indonesia*, 12(1), 14–27.
- Khaliq, A., Pathan, A., & Abas, Z. (2018). Islamic Transformational Leadership and Organizational Commitment. *Journal of Leadership Studies*, 12(2), 85–95.
- Khan, A. A., Farooq, A., & Rasheed, M. (2021). Workplace spirituality and employee commitment in healthcare sector: The mediating role of well-being. *Journal of Religion and Health*, 60(3), 1871–1886.

- Khan, K., & Rasheed, F. (2015). The impact of Islamic work ethics on organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(4), 282–292.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305–320.
- Luthans, F. (2011). *n Evidence-Based Approach (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Masud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional : konsep dan aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meilia, A., Rahmianar, F., & Yusni, R. (2024). (2024). Islamic organizational culture and employee well-being: The mediating role of work engagement. *Journal of Islamic Human Resource Development*, 5(2), 66–80.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implications of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1–16.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of

- antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mohamed, M. S., Karim, N. H. A., & Rahman, W. R. W. A. (2019). Islamic work ethics and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Development*, 38(7), 525–535.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205.
- Nasution, F. N., Fahmi, M., & Irwansyah, R. (2020). Islamic work ethics, job satisfaction, and organizational commitment of Islamic bank employees in Indonesia. *Journal of Islamic Business and Management*, 10(1), 89–103.
- Nasution, M., & Rafiki, A. (2019). Islamic work ethics: A literature review and research agenda. *Journal of Islamic Marketing*, 10(3), 813–828.
- Naufal, M., & Hadi, M. S. (2022). Pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan dan komitmen kerja tenaga kesehatan di rumah sakit Islam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islami*, 6(2), 97–110.
- Nordin, N. (2020). The Effect of Islamic Leadership on Employee Commitment: The Mediating Role of Trust. *Journal of Islamic Management Studies*, 8(1), 33–47.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory (3rd ed.)*. cGraw-Hill.
- Nurjaya, I., & Lestari, D. (2023). Implementasi Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Humanika*, 15(2), 121–132.
- Parveen, S., & Adeinat, I. (2019). Transformational leadership and organizational commitment among nurses. *International Journal of Healthcare Management*, 12(3), 1–8.
- Prajawati, D. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. PT RajaGrafindo Persada.
- Pratama, M. T. (2023). Developing the Potential of Organizational Affective Commitment through the Islamic Work Ethic and Meaningful Work Approach. *Jurnal Samaj*, 2(3).

<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/samaj/article/view/42937>

- Pratiwi, Y. P. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Work-Life Balance, terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Burnout pada Guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat (Thesis Magister)*. Universitas Islam Indonesia.
- Purba, D. E., Aditia, D., & Siregar, N. (2022). Job Satisfaction and Value Congruence in the Indonesian Health Sector. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 21(1), 15–27.
- Putra, D., & Lestari, N. (2021). Etika kerja Islam dan komitmen organisasi tenaga kesehatan pada rumah sakit Islam di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Islam*, 9(2134–148).
- Putra, I. W. G. Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 8(1), 54–63.
- Putri, D. A., & Hidayat, S. (2021). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction through Work Meaning: Evidence from Islamic Banking Employees. *Journal of Islamic Management Studies*, 4(2), 112–126.
- Rafiki, A., & Wahab, K. A. (2014). Islamic values and principles in organizational culture. *Asian Social Science*, 10(9), 1–7.
- Rahim, N. A., & Daud, N. M. (2023). The influence of Islamic work ethics on employee well-being and commitment: Evidence from Islamic institutions in Malaysia. *Journal of Islamic Management Studies*, 8(1), 55–72.
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit daerah. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(1), 45–53.
- Rahman, M. S., & Shah, S. A. (2020). The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Islamic Financial Institutions. *Asian Journal of Business Ethics*, 9(2), 183–198.
- Rahman, S., & Shah, I. A. (2021). Impact of Islamic work ethics on employee loyalty: Mediating role of job satisfaction. *Cogent Business & Management*, 8(1).
- Rahman, H. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam, dan Islamic Work Motivation terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Manajemen*, 6(2). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/4723>
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 976.

<https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4723>

- Rahmaniar, F., Arini, D., & Sofyan, H. (2024). Integrating Islamic organizational culture in hospital management: Impact on doctors' performance. *Journal of Islamic Health Management*, 4(1), 50–65.
- Rahmawati, D., & Rahman, M. (2023). The effect of Islamic leadership on teacher job satisfaction in Islamic schools: The mediating role of organizational justice. *International Journal of Islamic Business and Management*, 7(2), 23–38.
- Rahmawati, F., & Rahman, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Islam di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 8(2), 115–126.
- Rahmawati, L., Hidayat, N., & Anwar, H. (2023). The role of Islamic work ethics in improving employee performance and commitment in Islamic hospitals. *Journal of Islamic Management and Human Resources*, 7(1), 44–57.
- Raintung, R. D. (2024). Job Satisfaction as Mediator Between Organizational Culture and Organizational Commitment. In *JIEF*.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Pearson Education.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21–27.
- Rokhman, W. (2011). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Etika Kerja Islam: Studi Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus. *Unisia*, 33(74), 131–140. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol33.iss74.art3>
- Said, J., Alam, M. M., & Khalid, M. (2020). Islamic work ethics and organizational commitment: A case of public sector employees in Malaysia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(2), 433–450.
- Sari, N., & Nurhidayah, I. (2020). Hubungan masa kerja dengan komitmen organisasi perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(3), 155–162.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial least squares structural equation modeling. In Handbook of Market Research (pp. 1–40)*. Springer.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students (8th ed.)*. Pearson Education.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.)*. Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (8th ed.)*. Wiley.
- Setiabudi. (2024). The Impact of Islamic Work Ethics on Knowledge-Sharing Behavior and Employee Performance. *BRCs Journal (IPB)*.
- Sodiq, A. (2024). Analysis of the Effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on Sharia Engagement and Employee Performance. *Cogent Business & Management*, 11(1), 236–251.
- Sousa, C. M. P., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational commitment and job satisfaction. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 101–125.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407–424.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaiman, M., Ahmad, K., & Rahman, S. (2021). Islamic work ethics and organizational sustainability: An integrative review. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(5), 671–689.
- Syakur, A. (2019). The influence of Islamic work ethic and job satisfaction on organizational commitment. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(7), 99–113.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. In S. Worchel & L. W. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson-Hall Publishers.
- Tatik Suryani, & Reno Triyono. (2022). The Influence of Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya With Job Satisfaction as a Mediating Variabel. *Business and Finance Journal*, 7(2), 117–130. <https://doi.org/10.33086/bfj.v7i2.2776>
- Udin, U. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee

Performance. *SAGE Open*, 12(3).

- Wardhani, U. C., et al. (2023). Retaining employment in hospital settings: A descriptive study of turnover intention among nurses in Indonesia. *Journal of Nursing Practice*, 7(1), 44–52.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (2003). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.
- Yousef, D. A. (2020). Islamic work ethic and its implications for commitment and performance. *International Journal of Commerce and Management Research*, 6(3), 45–55.
- Yulianti, E., & Rahman, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Islam Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(1), 45–57.
- Yulianti, R., & Rahmawati, A. (2023). Islamic leadership, job satisfaction, and employee commitment: Evidence from Islamic hospitals in Indonesia. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(2), 45–58.
- Yusufa, J., Ferrosnita, K., Kornarius, Y. P., Caroline, A., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Work Behaviour Karyawan Di Salah Satu Rumah Sakit Di Kota Cilegon. *Journal of Economics and Business Ubs*, 12(6), 3615–3624. <https://doi.org/10.52644/joeb.v2i6.854>
- Zahrah, N., Hamid, S. R., & Ibrahim, N. (2020). Influence of Islamic Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysian Public Sector. *Journal of Islamic Management Studies*, 12(3), 23–35.
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Seçgin, G. (2022). The Influence of Islamic Leadership on Work Performance in Service Industry: An Empirical Analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 127–152. <https://doi.org/10.1108/ijoes-12-2021-0242>
- Zhao, X., Lynch, J. G., Jr., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>

- Zulkifli, Z., Purwati, A. A., Renaldo, N., Hamzah, Z., Hamzah, M. L., & Ruiz, P. (2023). Employee performance of Sharia Bank in Indonesia : The mediation of organizational innovation and knowledge sharing. *Cogent Business & Management*, 10(3), 1–26. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2273609>
- ZUNIZAR, R., RIBHAN, R., & Mardiana, N. (2023). The Influence of Competence and Job Satisfaction on the Performance of Employees in Indonesian Educational and Professional Development Institutions (LP3I) Through Organizational Commitment as a Mediation Variable. *International Journal of Environmental Sustainability and Social Science*, 4(6), 1847–1858. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v4i6.918>