

## Peran Etos Kerja Islami dalam Mendorong Agilitas Karyawan

### *The role of Islamic Work Ethic in Encouraging Employee Agility*

Puti Archianti Widiasih<sup>1\*</sup>, Margenseka Yolanda<sup>1</sup>, Pratista Arya Satwika<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof Dr HAMKA, Jakarta

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta

[\\*puti@uhamka.ac.id](mailto:*puti@uhamka.ac.id), [pratista@staff.uns.ac.id](mailto:pratista@staff.uns.ac.id)

**Abstract.** *Agility in work refers to an individual's ability to adapt quickly to change, learn from experience, and apply new knowledge in various situations. In modern organizations, agility is very important to improve employee and overall organizational performance. This study aims to examine the effect of Islamic Work Ethic on employee agility. Using quantitative research methods, this study involved 166 hospital employee respondents selected using purposive sampling. Data were collected using the Islamic Work Ethic Scale developed by Ali (1988) with a reliability coefficient of 0.957 and the Workforce Agility Scale developed by Alavi (2016) with a reliability coefficient of 0.807. Data analysis using regression tests shows that the Islamic Work Ethic contributes significantly and positively to employee agility by 49.3%. These results indicate that the higher the Islamic Work Ethic employees possess, the higher their work agility. This research provides a theoretical contribution regarding the importance of organizations, especially in the health sector, in integrating the values of Islamic work ethics into their culture.*

**Keywords:** *agility; employee; Islamic work ethic*

**Abstrak.** Agilitas dalam dunia kerja merujuk pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, belajar dari pengalaman, dan menerapkan pengetahuan baru dalam berbagai situasi. Pada konteks organisasi modern, agilitas menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Etos Kerja Islami terhadap agilitas karyawan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini melibatkan 166 responden karyawan rumah sakit yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diambil menggunakan skala *Islamic Work Ethic Scale* yang dikembangkan oleh Ali (1988) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,957, dan *Workforce Agility Scale* yang dikembangkan oleh Alavi (2016) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,807. Analisis data menggunakan uji regresi menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap agilitas karyawan sebesar 49,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Etos Kerja Islami yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula agilitas kerja mereka. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis mengenai pentingnya organisasi, khususnya di sektor kesehatan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Etos Kerja Islami dalam budaya mereka.

**Kata Kunci:** *Agility; etos kerja Islami; karyawan*

### Pendahuluan

Sektor kesehatan pada umumnya dicirikan dengan proses dan kemampuan yang stabil untuk memastikan perawatan pasien yang berkualitas tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan, Namun, sektor ini menghadapi tantangan signifikan akibat berbagai faktor, seperti transisi epidemiologi yang cepat, tekanan keuangan dan peraturan yang meningkat serta ketidakpastian

yang terjadi akibat pandemi Covid-19 dan masalah geopolitik yang sedang berlangsung (Prashar, 2024).

Dinamika ini menuntut sektor kesehatan untuk beradaptasi dengan cepat, baik dalam merespons situasi darurat maupun menghadapi perubahan kebijakan dan perkembangan teknologi medis. Intensitas tinggi dalam interaksi langsung dengan pasien pada proses pelayanan kesehatan tersebut memerlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat agilitas tinggi untuk menjamin kelancaran operasional dan kualitas layanan (Fournier et al., 2024). Agilitas bagi karyawan rumah sakit sangat penting dalam menghadapi tantangan yang terus berubah dalam sektor kesehatan dan merupakan penentu kinerja yang penting (Dubey et al., 2022; Fournier et al., 2024).

Agilitas merujuk pada kemampuan untuk memanfaatkan peluang dan secara efektif mengatasi ancaman kompetitif yang dihasilkan dari perubahan yang berulang dan tidak dapat diprediksi dalam lingkungan bisnis (Ajgaonkar et al., 2022; Hanu et al., 2023). Agilitas merupakan konsep yang tergolong cukup baru dalam penelitian organisasi, sehingga menyelidiki prediktornya menjadi kontribusi yang penting (Pitafi et al., 2020). Agilitas pada karyawan secara eksplisit diakui pada awal tahun 2000-an melalui dimensi utama yaitu kecepatan dan fleksibilitas (Ajgaonkar et al., 2022). Dalam konteks ini, agilitas merujuk pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, yang pada gilirannya membutuhkan kemampuan untuk memecahkan masalah dan mengatur ulang pekerjaan mereka dengan cepat terutama pada perawat dan dokter (Fournier et al., 2024)

Terdapat beberapa alasan mengapa agilitas sangat diperlukan bagi karyawan. Pertama, agilitas memungkinkan karyawan untuk meningkatkan responsivitas terhadap perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja. Misalnya dalam sektor kesehatan, penelitian menunjukkan bahwa manajemen yang baik dari karyawan dalam konteks yang sangat dinamis dapat meningkatkan kapasitas rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan pasien (Melián-Alzola et al., 2020). Karyawan yang *agile* ditemukan juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam protokol medis dan kebijakan rumah sakit, yang sangat penting dalam situasi darurat seperti pandemi (Ludviga & Kalvina, 2024).

Agilitas juga terkait dengan peningkatan kualitas hidup kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara agilitas organisasi dan kualitas hidup kerja karyawan, dimensi agilitas yaitu pengambilan keputusan memiliki dampak terbesar dalam meningkatkan kualitas kerja (Alotaibi, 2022). Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan dapat berkontribusi secara aktif dalam organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan nantinya akan berpengaruh pada retensi dan produktivitas mereka (Nafei, 2017). Agilitas juga memungkinkan karyawan

untuk menciptakan peluang dan mengatasi tantangan dengan mempertimbangkan kembali atau mendefinisikan ulang pendekatan yang ada terhadap kinerja tugas mereka (Hanu et al., 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa agilitas yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan inovasi dalam pelayanan kesehatan, yang pada gilirannya berdampak positif pada hasil perawatan pasien (Junior & Saltorato, 2021). Karyawan yang mampu beradaptasi dan berinovasi dengan cepat dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang muncul di lapangan (Teoh & Cai, 2015). Penelitian sebelumnya juga telah mampu menemukan hubungan antara konsep agilitas pada karyawan dengan praktik organisasi seperti *organization learning*, sistem reward, *cross-training*, keterlibatan karyawan dan konsep lain seperti pemberdayaan psikologis serta beberapa praktik manajemen lainnya (Ajgaonkar et al., 2022).

Budaya organisasi yang mendukung agilitas juga dapat meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan (Akkaya et al., 2024; Ludviga & Kalvina, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap agilitas organisasi berhubungan positif dengan keterlibatan kerja dan kesejahteraan mereka (Ludviga & Kalvina, 2024). Ketika karyawan merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung inovasi dan adaptasi, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Akkaya et al., 2024). Lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan keragaman tenaga kerja di seluruh dunia menuntut para peneliti untuk memahami peran yang berpengaruh dari unsur-unsur agama dan budaya yang berbeda dalam mengatur bisnis (Eastman & Santoro, 2003).

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan agilitas karyawan adalah etos kerja islami. Etos Kerja Islami dalam hal ini merupakan prinsip dasar dalam menjalankan pekerjaan terutama juga merupakan prinsip yang dapat digunakan untuk bertahan dalam lingkungan kerja yang penuh dengan perubahan saat ini. Ajaran agama mencakup seluruh dimensi kehidupan manusia, termasuk pekerjaan dalam organisasi. Tingginya Etos Kerja Islami yang dimiliki dapat memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan sehingga dapat bertahan dalam berbagai perubahan (Ali & Syed, 2018). Sikap tersebut tentunya dapat mendorong karyawan untuk dapat mencapai target dalam situasi dan kondisi apapun secara fleksibel terutama pada tugas yang membutuhkan respon cepat.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa etos kerja secara signifikan mampu memengaruhi sikap serta perilaku pegawai atau karyawan di tempat kerja seperti kinerja atau produktivitas kerja serta *organizational citizenship behavior* (Achmad & Halim, 2024; Sinaga & Widiasih, 2023; Zahrah et al., 2016). Dengan adanya etos kerja yang kuat maka akan menjadi arah bagi karyawan dan memberikan kinerja yang positif sehingga dapat meningkatkan peran produktifnya bagi organisasi. Etos kerja islami adalah perilaku atau sikap seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk tindakan dan partisipasi serta keinginan untuk berkembang

guna mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi (Afrida et al., 2024). Pada pengertian lain, etos kerja islami dilihat sebagai harapan perilaku kerja islami yang meliputi usaha, komitmen, kerja sama tim, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas, sehingga ketika seseorang memiliki hubungan yang dengan Tuhan, sikap dan perilakunya biasanya akan sesuai dengan aturan dan ketentuan agamanya (Ahmad et al., 2023).

Banyak penelitian mengenai etika kerja di dunia Barat, dengan fokus utama pada *Protestant Work Ethic* (PWE), dan konsep ini sama dengan *Islamic Work Ethics* (IWE). *Islamic Work Ethics* (IWE) memiliki fokus utama pada kerja keras, dedikasi, komitmen, kreativitas, penghindaran akumulasi kekayaan dengan menggunakan cara-cara yang tidak etis dan kerja sama di tempat kerja. Namun, terdapat perbedaan diantara keduanya, Khan et al. (2015) menjelaskan bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) lebih menekankan pada niat daripada hasil karena berlandaskan pada kitab suci Al Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Oleh karena itu, dalam konteks Indonesia yang mayoritas beragama Islam, pembahasan mengenai *Islamic Work Ethic* (IWE) menjadi sangat penting.

Karyawan yang memiliki etika kerja islami akan memiliki arah yang tepat dalam menciptakan pribadi yang selalu disiplin dan bertanggung jawab serta penuh dengan keikhlasan dalam bekerja sehingga akan lebih bersedia bekerja keras dan siap menghadapi tantangan terhadap perubahan (Afrida et al., 2024). Hal ini sesuai dengan pengertian agilitas mengenai kemampuan untuk memanfaatkan peluang dan secara efektif mengatasi ancaman kompetitif yang merupakan usaha dan kerja keras karyawan pada situasi yang tidak dapat diprediksi dalam lingkungan bisnis (Ajgaonkar et al., 2022; Hanu et al., 2023). Amalia et al. (2021) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang signifikan antara Etos Kerja Islami dengan *learning agility* pada pekerja Lembaga Zakat. Menurutnya, pekerja yang memiliki etos kerja Islami yang tinggi merupakan pekerja yang memiliki sikap kreatif dan kerja keras. Oleh karena itu, pegawai tersebut akan mampu menghadapi perubahan secara kreatif, menikmati setiap perubahan dan berusaha keras untuk mencapai target yang dituntut organisasi yang merupakan ciri pekerja yang agile (Amalia et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, etos kerja islami menjadi faktor penting yang dapat mendorong perilaku karyawan yang dalam hal ini diperkirakan juga akan mampu memengaruhi agilitas yang sangat dibutuhkan oleh karyawan rumah sakit. Penelitian ini berfokus untuk mengungkapkan peran etos kerja islami sebagai faktor yang dapat memengaruhi agilitas pada karyawan rumah sakit. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho: Tidak ada peran etos kerja islami terhadap *agility* karyawan.

Ha: Ada peran etos kerja islami yang signifikan terhadap *agility* karyawan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk melihat populasi dan sampel tertentu yang pengambilan datanya menggunakan instrumen penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan tetap yang bekerja di Rumah Sakit yang berada di area JABODETABEK. Partisipan penelitian ini adalah 166 karyawan tetap yang bekerja di Rumah Sakit JABODETABEK dan memiliki rentang usia 20 sampai 50 tahun.

Data dalam penelitian ini diambil menggunakan dua alat ukur, yaitu *Islamic Work Ethics Scale* dan *Workforce Agility Scale*. *Islamic Work Ethics Scale* merupakan alat ukur etos kerja islami yang dikembangkan oleh Ali (1988). Alat ukur ini memiliki 44 item pernyataan yang dibagi atas empat dimensi, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab. Alat ukur *Islamic Work Ethics Scale* memiliki nilai reliabilitas yang baik yaitu nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,957.

Alat ukur yang kedua, yaitu *Workforce Agility Scale* dikembangkan oleh Alavi (2016). Skala *Workforce Agility* ini terdiri dari sembilan item pernyataan dan memiliki tiga dimensi yakni, *proactivity*, *adaptively*, dan *resilience*. Alat ukur *Workforce Agility* memiliki nilai reliabilitas yang baik yaitu nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,807. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistik versi 23.0.

## Hasil

Penelitian ini melibatkan 166 responden karyawan rumah sakit yang mayoritas berjenis kelamin laki laki (79,5%), berusia 20-31 tahun (89,2%), memiliki pendidikan terakhir sarjana (54,5%) dan bekerja di Rumah Sakit Swasta (80%) (lihat Tabel 1).

**Tabel 1.**  
*Demografi Responden (n=166)*

Demografi	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	80	79,5%
Perempuan	86	20,5%
Usia		
20-31	148	89,2%
32-41	18	10,8%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	39	24,0%
Diploma	36	21,6%
Sarjana	91	54,5%
Jenis Rumah Sakit		
RS Swasta	101	80%

RS Umum	37	20%
---------	----	-----

Analisis regresi menunjukkan bahwa etos kerja islami berperan signifikan terhadap agilitas pada karyawan di rumah sakit,  $R=0,702$ ,  $R^2=0,493$ ,  $F(1,164)=159,233$ ,  $p<0,01$  (lihat Tabel 2 dan 4).

**Tabel 2.**  
*Hasil Uji Koefisien Determinasi*

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1565,636	1	1565,636	159,233	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1612,509	164	9,832		
	Total	3178,145	165			

Diketahui pula bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square hasil penelitian ini adalah sebesar 0,493 atau sama dengan 49,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa etos kerja islami memengaruhi agilitas karyawan sebesar 49,3%, sementara 50,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Berdasarkan analisis tersebut, diketahui bahwa persamaan garis linear berganda untuk menjelaskan hasil penelitian ini, yaitu

$$\text{Agilitas Karyawan} = 15,058 + 0,135 \text{ Etos Kerja Islami} + e$$

**Tabel 3.**  
*Hasil Persamaan Uji Regresi*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,058	1,945		7,741	,000
Etos Kerja Islami	,135	,011	,702	12,619	,000

Persamaan tersebut memiliki makna bahwa jika variabel Etos Kerja Islami diasumsikan tetap maka Agility Karyawan akan meningkat sebesar 15,058 dan setiap terjadi kenaikan 1 untuk Etos Kerja Islami akan diikuti terjadi kenaikan Agilitas Karyawan sebesar 0,135. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bernilai positif, semakin tinggi tingkat etos kerja Islami maka semakin tinggi pula tingkat agilitas karyawan.

**Tabel 4.**  
*Hasil Uji Koefisien Determinasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 <sup>a</sup>	,493	,490	3,136

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada peran Etos Kerja Islami yang positif dan signifikan terhadap Agilitas Karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi Etos Kerja Islami yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi Agilitas yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa etos kerja Islami berpengaruh sebesar 49.3% terhadap agilitas karyawan di Rumah Sakit.

Pelayanan kesehatan yang merupakan salah satu lingkungan organisasi paling kompleks karena banyaknya pemangku kepentingan, perubahan yang cepat, dan kelangkaan sumber data yang harus ditangani sangat membutuhkan karyawan yang mampu beradaptasi secara dinamis dengan bersikap tangkas dalam menghadapi pekerjaannya (Fournier et al., 2024). Agilitas menjadi penting dimiliki oleh karyawan di Rumah Sakit. Etos Kerja Islami menekankan kerja keras, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan selalu bekerja dengan penuh keikhlasan, memenuhi tenggat waktu, disiplin, gigih, transparan, jujur dan dapat dipercaya (Afrida et al., 2024; A. J. Ali, 1996). Hal ini sesuai dengan yang diharapkan dalam Al-Quran mengenai konsep kerja yang sebaiknya mengarahkan pada pencapaian tujuan kerja, *“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”* (Al-Quran, 53:39).

Individu yang memiliki Etos Kerja Islami cenderung memiliki sikap yang mampu membedakan antara yang baik dan buruk serta benar dan salah. Individu ini nantinya akan cenderung menampilkan perilaku etis di tempat kerja seperti kejujuran, komitmen, loyalitas, kerjasama, integritas, kesetiaan, kerja keras dan lain sebagainya (Afrida et al., 2024).

Temuan dalam ini sejalan dengan pendapat Ibrahim dan Idris (2023) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki Etos Kerja Islami yang tinggi akan berpengaruh terhadap berbagai hal, salah satunya seperti kelincahan atau kecekatan. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh seseorang maka semakin cekatan pula individu tersebut dalam memanfaatkan peluang kerja dan semakin pula individu tersebut akan memiliki sikap energik terutama saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Dolonseda & Watung, 2020). Karyawan yang memiliki sikap etos kerja yang tinggi berpengaruh besar terhadap kinerja yang ditampilkan di organisasi.

Konsep ini berbeda dengan konsep PWE yang fokus pada hasil, konsep etika kerja Islami lebih menekankan pada niat dan memiliki akar dari kitab suci Al-Quran dan Sunnah (Khan et al., 2015). Etos Kerja Islami yang dimiliki karyawan akan membuatnya menjadi lebih gigih berusaha, memiliki komitmen terhadap tujuannya serta lebih efisien dalam beradaptasi dengan cara kerja baru dan perubahan yang ada.

Etos Kerja Islami dilihat sebagai harapan perilaku kerja islami yang terdiri dari kemauan untuk berusaha, berkomitmen, bekerja sama dalam tim, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki hubungan sosial yang baik serta kreativitas dalam bekerja, sehingga

ketika individu mempunyai hubungan yang baik dengan Tuhannya, maka sikap dan perilakunya biasanya akan sesuai dengan ketentuan dan aturan dari agamanya (Ahmad et al., 2023). Karyawan yang memiliki etika kerja islami akan memiliki arah yang tepat dalam menciptakan pribadi yang selalu disiplin dan bertanggung jawab serta penuh dengan keikhlasan dalam bekerja sehingga akan lebih bersedia bekerja keras dan siap menghadapi tantangan terhadap perubahan (Afrida et al., 2024). Hal ini sesuai dengan pengertian agilitas mengenai kemampuan untuk memanfaatkan peluang dan secara efektif mengatasi ancaman kompetitif yang merupakan usaha dan kerja keras karyawan pada situasi yang tidak dapat diprediksi dalam lingkungan bisnis (Ajgaonkar et al., 2022; Hanu et al., 2023).

### **Kesimpulan**

Analisis yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami dengan agilitas karyawan ( $p < 0.01$ ), karyawan yang memiliki sikap Etos Kerja Islami yang tinggi pada perusahaan dapat memengaruhi agilitas karyawan dalam bekerja.

### **Implikasi**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terdapat beberapa implikasi. Penelitian ini masih fokus pada variabel Etos Kerja Islami sebagai variabel bebas, selanjutnya peneliti mengharapkan agar dapat menggali faktor lain yang dapat memengaruhi agilitas karyawan seperti gaya kepemimpinan, faktor internal dan variabel demografis yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini karena agilitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, namun juga faktor eksternal (Ajgaonkar et al., 2022). Penelitian ini juga terbatas dilakukan di wilayah JABODETABEK, sehingga tidak dapat digeneralisasikan. Penelitian selanjutnya dapat lebih memperkaya ras dan geografis sampel penelitian sehingga dapat digeneralisasikan pada sampel yang berbeda. Sebagai implikasi praktis, diharapkan bagi organisasi agar dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan Etos Kerja Islami yang dimiliki karyawan. Hal ini dilakukan dengan memberikan pelatihan atau workshop mengenai Etos Kerja Islami kepada karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan nilai nilai tersebut dalam pekerjaan. Selain itu, pemimpin di organisasi didorong untuk menjadi role model dalam mengamalkan etos kerja islami, sehingga dapat memberikan teladan nyata bagi karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan agilitas karyawan yang nantinya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan sendiri nantinya.

### **Daftar Pustaka**

- Achmad, R. N., & Halim, Muh. R. (2024). Peran Etos kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Konteks Kerja Fleksibel. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 331–339.
- Afrida, Y., Rivai, H. A., Syahrul, L., & Lukito, H. (2024). Readiness to change in Islamic banking: The significance of adaptability and Islamic work ethics. *Journal of Islamic Marketing, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JIMA-11-2023-0357>
- Ahmad, A. Hj., Hilal, S. N. S. S., Masri, R., Isa, A. M., Ani, N. S., & Hussin, W. S. W. (2023). “Uncover” The Influence of Islamic Work Ethics on Employees’ Organizational Commitment. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research (IJEBIR)*, 2(2), 12–31. <https://doi.org/10.99075/ijebir/issue/view/6.v1i01.162>
- Ajgaonkar, S., Neelam, N. G., & Wiemann, J. (2022). Drivers of workforce agility: A dynamic capability perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(4), 951–982. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2020-2507>
- Akkaya, B., Popescu, C., Apostu, S., Bagienska, A., & Üstgörl, S. (2024). *The role of leader nurse managers in organizational agility and innovation in perspective of job satisfaction: An empirical study in healthcare organizations*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3829297/v1>
- Alavi, S. (2016). The influence of workforce agility on external manufacturing flexibility of Iranian SMEs. *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development*, 8(1), 111. <https://doi.org/10.1504/IJTLID.2016.075185>
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Ali, A. J. (1996). Organizational development in the Arab world. *Journal of Management Development*, 15(5), 4–21. <https://doi.org/10.1108/02621719610117213>
- Ali, F., & Syed, J. (2018). ‘Good Muslim women’ at work: An Islamic and postcolonial perspective on ethnic privilege. *Journal of Management & Organization*, 24(5), 679–697. Cambridge Core. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.22>
- Alotaibi, N. S. (2022). The Significance of Digital Learning for Sustainable Development in the Post-COVID-19 World in Saudi Arabia’s Higher Education Institutions. *Sustainability*, 14(23), 16219. <https://doi.org/10.3390/su142316219>
- Amalia, S. D., Aliyyah, I. H., & Idham, R. A. (2021). Islamic Work Ethic Dan Learning Agilty Pekerja Lembaga Zakat. *Biopsikososial*, 5(1), 454–475. <http://dx.doi.org/10.22441/biopsikososial.v5i1.12334>
- Dolonseda, H., & Watung, S. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p288-297>
- Dubey, R., Bryde, D. J., Foropon, C., Graham, G., Giannakis, M., & Mishra, D. B. (2022). Agility in humanitarian supply chain: An organizational information processing perspective and relational view. *Annals of Operations Research*, 319(1), 559–579. <https://doi.org/10.1007/s10479-020-03824-0>
- Eastman, W. & Santoro, M. (2003). The Importance of Value Diversity in Corporate Life. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 433–452. <https://doi.org/10.2307/3857966>
- Fournier, P.-L., Bahl, L., van Dun, D. H., Johnson, K. J., & Cadieux, J. (2024). Let’s talk about the impact of nurses’ implicit voice theories on individual agility and quality of care. *International Journal of Operations & Production Management*, 44(5), 1007–1033. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-11-2022-0752>
- Hanu, C., Amegbe, H., Yawson, M. D. T. A., & Mensah, P. (2023). Differential impact of work-based learning on employee agility, ambidexterity, and proactive goal generation. *Journal of Workplace Learning*, 35(1), 92–111. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2022-0005>
- Ibrahim, M., & Idris, S. (2023). Islamic Work Ethics in Modern Organizations: The Mediating Role of Organizational Culture. *Indatu Journal of Management and Accounting*, 1(2), 43–50. <https://doi.org/10.60084/ijma.v1i2.93>

- Junior, G. T., & Saltorato, P. (2021). Workforce Agility: A Systematic Literature Review and a Research Agenda Proposal. *Innovar: Revista de Ciencias*, 31(81), 155–167. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n81.95582>
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235–246. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2024). Organizational Agility During Crisis: Do Employees' Perceptions of Public Sector Organizations' Strategic Agility Foster Employees' Work Engagement and Well-being? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(2), 209–229. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09442-9>
- Melián-Alzola, L., Fernández-Monroy, M., & Hidalgo-Peñate, M. (2020). Hotels in contexts of uncertainty: Measuring organizational resilience. *Tourism Management Perspectives*, 36, 100747. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100747>
- Nafei, W. (2017). The Mediating Role of Organizational Identification in the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Agility: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Business Research*, 11(1), 184. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n1p184>
- Pitafi, A. H., Rasheed, M. I., Kanwal, S., & Ren, M. (2020). Employee agility and enterprise social media: The Role of IT proficiency and work expertise. *Technology in Society*, 63, 101333. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101333>
- Prashar, A. (2024). Modeling enablers of agility of healthcare organizations. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 41(1), 173–194. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-11-2022-0322>
- Sinaga, T. D., & Widiasih, P. A. (2023). Pengaruh etos kerja islami dan ethical leadership untuk terciptanya organizational citizenship behavior pada karyawan. *Wacana: Jurnal Psikologi*, 15(2), 123–133. <https://dx.doi.org/10.20961/wacana.v15i2.72671>
- Teoh, S., & Cai, S. (2015). The Process of Strategic, Agile, Innovation Development: A Healthcare Systems Implementation Case Study. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 23(3), 22. <https://doi.org/10.4018/JGIM.2015070101>
- Zahrah, N., Norasyikin, S., Huda, S., & Akmal, B. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. In B. Mohamad (Ed.), *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* (Vol. 14, pp. 710–716). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.08.100>