



**PEMETAAN PERKEMBANGAN PENELITIAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM RANTAI NILAI HALAL:
ANALISIS BIBLIOMETRIK BERBASIS SCOPUS**

*Mapping the Development of Job Characteristics, Employee Motivation, and
IHRM Research in the Halal Value Chain:
A Scopus-Based Bibliometric Analysis*

**Titin Windiasari¹, Selamat Riadi², Ahmad Ridho Hidayat³, Vegalyra
Novantini Samodra⁴**

^{1,2,3,4}Universitas Islam Al-Azhar

Email: windiasari@unizar.ac.id

Abstract

Research on job characteristics within the perspective of Islamic Human Resource Management (IHRM) has gained increasing attention as organizations seek to integrate Islamic values into human resource practices. Nevertheless, comprehensive mapping of the intellectual development of this research area remains limited. This study aims to examine publication trends, knowledge structures, research themes, and future research directions concerning job characteristics in the context of IHRM through a bibliometric approach. The dataset was retrieved from the database using relevant keywords and analyzed with VOSviewer to construct co-occurrence, co-authorship, and citation networks. The findings reveal a substantial growth in publications over the past five years, highlighting major research themes including work motivation, employee engagement, job satisfaction, Islamic work ethics, Islamic leadership, and digital transformation. The analysis further identifies emerging research opportunities related to artificial intelligence integration, halal human resource development, and the incorporation of maqashid sharia into job design. These findings contribute to the enrichment of theoretical development while providing valuable insights for researchers and practitioners in formulating future research agendas and advancing sustainable Islamic Human Resource Management practices.

Keywords: *job characteristics; Islamic Human Resource Management; bibliometric analysis*

Abstrak

Penelitian mengenai karakteristik pekerjaan (job characteristics) dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islam (Islamic Human Resource Management/IHRM) terus berkembang seiring meningkatnya perhatian terhadap integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Namun demikian, hingga saat ini belum banyak kajian yang memetakan perkembangan intelektual bidang tersebut secara komprehensif. Penelitian ini bertujuan menganalisis tren publikasi, struktur pengetahuan, tema penelitian, serta arah pengembangan kajian karakteristik pekerjaan dalam konteks IHRM melalui pendekatan bibliometrik. Data penelitian diperoleh dari basis data menggunakan kata kunci yang relevan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak

VOSviewer untuk menghasilkan pemetaan jaringan berdasarkan co-occurrence, co-authorship, dan citation analysis. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan publikasi yang signifikan dalam lima tahun terakhir dengan fokus utama pada motivasi kerja, keterikatan karyawan, kepuasan kerja, etika kerja Islam, kepemimpinan Islam, dan transformasi digital. Analisis juga mengidentifikasi peluang penelitian yang masih terbuka, khususnya integrasi kecerdasan buatan, pengembangan SDM halal, dan maqashid syariah dalam desain pekerjaan. Temuan ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pengembangan teori serta menjadi dasar bagi peneliti dan praktisi untuk merumuskan agenda penelitian dan implementasi IHRM yang lebih berkelanjutan

Kata Kunci: karakteristik pekerjaan; Islamic Human Resource Management; analisis bibliometrik

PENDAHULUAN

Pembahasan tentang bagaimana pekerjaan memengaruhi perilaku karyawan, menurut para ahli manajemen telah lama mengembangkan teori karakteristik pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham yang terkonsentrasi pada elemen inti yaitu identitas tugas, signifikansi tugas, variasi keterampilan, umpan balik dan otonomi, telah digunakan untuk menginvestigasi fenomena keterlibatan kerja karyawan di berbagai konteks budaya organisasi (Cotič et al., 2025) Yang menarik adalah bagaimana teori ini ternyata bekerja berbeda di setiap budaya. Menurut Cotič et al. (2025) bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan seperti identitas tugas, signifikansi tugas, variasi keterampilan, umpan balik dan otonomi, namun berbeda jika menurut konteks, maka keterlibatan kerja dapat dikaitkan dengan latar budaya organisasi (Cotič et al., 2025) Hal ini mengisyaratkan bahwa desain pekerjaan perlu disesuaikan dengan konteks lokal dan budaya organisasi tempat karyawan bekerja.

Seiring perkembangan ilmu manajemen, penelitian mengenai karakteristik pekerjaan dan motivasi karyawan telah berkembang luas dalam berbagai konteks organisasi, terutama dalam menjelaskan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi sikap dan perilaku individu (Van Den Broeck dkk, 2021; Chanie dkk, 2023). Literatur menunjukkan bahwa karakteristik kerja yang bersifat motivasi, sosial dan kontekstual berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, sikap proaktif dalam organisasi (Organizational Citizenship behaviour/OCB), lingkungan kerja yang positif, hingga perilaku proaktif (Chanie dkk, 2023). Sejumlah studi juga memperlihatkan bahwa otonomi, identitas tugas, signifikansi tugas, umpan balik dan keterlibatan kerja berperan dalam membentuk kepuasan kerja, stres, OCB, serta performa karyawan (Zhao dkk, 2016).

Namun, ada satu hal yang perlu dicermati. Sebagian besar penelitian mengenai karakteristik pekerjaan dan motivasi karyawan masih berkembang dalam kerangka manajemen konvensional yang terkonsentrasi pada aspek psikologis, efektivitas organisasi dan pencapaian kinerja (Van Den Broeck dkk, 2021). Pendekatan tersebut memberi kontribusi penting dalam memahami perilaku karyawan, tetapi belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana faktor pekerjaan dan motivasi dikaji dalam organisasi yang memiliki orientasi nilai tertentu, khususnya yang beroperasi dalam ekosistem ekonomi Islam dan industri halal (Abas dkk, 2021). Dalam konteks ini, studi-studi pada organisasi berbasis syariah menunjukkan bahwa spiritualitas Islam, etika kerja Islam,

kepatuhan syariah, struktur organisasi, serta kebutuhan pelatihan yang sesuai nilai religius dapat memengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan (Abas dkk, 2021).

Di sinilah perspektif Islam menawarkan sesuatu yang berbeda. Perkembangan kajian ekonomi Islam telah memperkenalkan konsep SDM Islami atau IHRM (IHRM) sebagai pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam praktik organisasi. IHRM menempatkan manusia bukan hanya sebagai sumber daya ekonomi, tetapi juga sebagai individu yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual. Penelitian empiris mendukung pandangan ini dengan temuan yang menarik. Spiritualitas Islam secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai dua dimensi sikap kerja dan etika kerja memediasi pengaruh tersebut. (Asutay et al., 2021) Artinya, dimensi spiritual dalam bekerja bukanlah sekadar pelengkap, melainkan faktor penentu yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Bagaimana motivasi bekerja dalam konteks organisasi halal? Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek manajerial seperti motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga oleh nilai-nilai etis yang membentuk budaya kerja organisasi. (Ardaneswari et al., 2026) Penelitian pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) memberikan gambaran yang menarik. Motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Namun, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ardaneswari et al., 2026) Temuan ini menunjukkan bahwa dalam organisasi berbasis nilai, kinerja karyawan dibentuk oleh interaksi kompleks antara berbagai faktor, bukan sekadar hubungan linear sederhana.

Dalam konteks perbankan syariah, peran komitmen karyawan menjadi sangat krusial. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan budaya organisasi memperkuat efek-efek tersebut (Pratiwi et al., 2025, 2025). Lebih spesifik lagi, komitmen karyawan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor organisasional dan kinerja karyawan (Pratiwi et al., 2025). Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks lembaga keuangan Islam, budaya organisasi yang kuat dan berbasis nilai menjadi katalisator yang mengubah komitmen individu menjadi kinerja nyata.

Penelitian terkait HVC selama ini lebih banyak terkonsentrasi pada aspek sistem dan tata kelola industri, seperti Halal Supply Chain (HSC), sertifikasi halal, regulasi, serta keberlanjutan industri. Pendekatan tersebut sangat penting dalam membangun ekosistem halal yang terpercaya, namun aspek IHRM sebagai penggerak utama dalam menjalankan HVC masih belum banyak mendapatkan perhatian secara mendalam (Rusydia dkk, 2023). Analisis bibliometrik dapat mendukung observasi ini. Menurut Rusydia dkk (2023), kesenjangan penelitian berada pada halal procurement, halal clusters dan HVC. Selanjutnya dijelaskan bahwa kesenjangan juga pada industri non-makanan, serta belum banyak dibahas di negara selain Malaysia. (Rusydia et al., 2023)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa literatur mengenai job

characteristics, employee motivation, IHRM dan HVC masih berkembang dalam ruang kajian yang relatif terpisah. Kajian manajemen banyak menempatkan karakteristik pekerjaan dan motivasi sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku organisasi. Sementara itu, kajian ekonomi Islam lebih menekankan peran nilai dan etika dalam pengelolaan SDM. Selanjutnya pada kajian halal, lebih banyak melihat rantai nilai melalui perspektif sistem industri dan keberlanjutan. Fragmentasi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami bagaimana perkembangan penelitian pada ketiga bidang tersebut saling berhubungan dan membentuk arah baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia pada industri halal.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu pendekatan yang mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai perkembangan pengetahuan pada bidang ini. Metode bibliometric analysis menjadi salah satu pendekatan yang relevan karena memungkinkan peneliti untuk memetakan perkembangan literatur secara sistematis melalui analisis publikasi ilmiah, tren penelitian, pola hubungan antar konsep, jaringan kolaborasi penulis, serta tema-tema utama yang berkembang. Berbeda dengan penelitian empiris yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antar variabel, penelitian bibliometrik terkonsentrasi pada pemahaman mengenai bagaimana suatu bidang ilmu berkembang dan mengalami perubahan serta membuka peluang penelitian baru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan pemetaan terhadap perkembangan penelitian mengenai job characteristics, employee motivation dan IHRM dalam konteks HVC melalui pendekatan bibliometrik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dengan memperjelas struktur pengetahuan yang berkembang antara perspektif manajemen sumber daya manusia dan ekonomi Islam, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai posisi strategis sumber daya manusia dalam mendukung pembangunan HVC yang berkelanjutan

Job Characteristics dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Kajian mengenai job characteristics merupakan salah satu bagian penting dalam perkembangan ilmu MSDM, khususnya dalam memahami bahwa desain pekerjaan dapat memengaruhi sikap, pengalaman dan perilaku individu dalam organisasi. Dalam konteks organisasi berbasis nilai Islam dan industri halal, karakteristik pekerjaan menjadi semakin relevan karena pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah, tanggung jawab moral dan kontribusi sosial. Perspektif Islam menekankan bahwa kerja harus dijalankan dengan kejujuran, tanggung jawab, keadilan dan keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan spiritual, sehingga karakteristik pekerjaan memperoleh makna yang lebih dalam ketika terintegrasi dengan etika kerja Islam (Soleman, 2025).

Karyawan perlu menjaga konsistensi penerapan prinsip halal dalam setiap aktivitas organisasi. Bagi lembaga yang bergerak dalam layanan halal, evaluasi kinerja harus mengintegrasikan tidak hanya perspektif manajerial dan psikologis tetapi juga kerangka nilai Islam. Nilai-nilai ini dapat dilihat dalam pelaksanaan tugas, komunikasi, resolusi konflik dan pemeliharaan integritas (Ardaneswari dkk, 2026). Penelitian Adam dkk (2024) pada bank komersial swasta yang berbasis syariah Islam menunjukkan pentingnya karakteristik pekerjaan yaitu skill variety,

job identity, autonomy dan feedback yang secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dalam menentukan kepuasan kerja di kalangan banker. Kepuasan kerja dalam perspektif MSDM, seringkali dianggap sebagai salah satu faktor utama penentu kinerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Ardaneswari dkk (2026) bahwa kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja yang terkait dengan perspektif Islam disebut sebagai tawazun. Tawazun merupakan prinsip umat Islam yang menekankan keseimbangan berbagai aspek kehidupan.

Employee Motivation dalam Perspektif Perilaku Organisasi

Motivasi karyawan (employee motivation) merupakan salah satu konsep utama dalam kajian perilaku organisasi yang menjelaskan alasan dan dorongan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi menggambarkan kekuatan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sangat penting untuk mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten. (Junejo et al., 2025) Dalam organisasi, motivasi menjadi faktor penting karena menentukan bagaimana seseorang memberikan kontribusi, menghadapi tantangan pekerjaan, serta mempertahankan komitmennya terhadap organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menekankan pentingnya mempromosikan budaya organisasi yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Almasradi et al., 2024) Temuan juga mengungkapkan bahwa motivasi memainkan peran krusial dalam keberhasilan organisasi, di mana kualitas kepemimpinan menjadi prediktor terkuat kinerja organisasi.

Dalam perspektif manajemen modern, motivasi tidak hanya dipahami sebagai dorongan yang berkaitan dengan kompensasi atau penghargaan material, tetapi juga mencakup kebutuhan psikologis seperti pengakuan, rasa memiliki, perkembangan diri dan kebermaknaan pekerjaan. Temuan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik—seperti otonomi, kebermaknaan tugas, kompetensi dan pertumbuhan pribadi—secara konsisten memberikan pengaruh yang lebih kuat dan berkelanjutan terhadap kinerja karyawan dan perilaku kewargaan organisasi dibandingkan motivasi ekstrinsik. (Adnyana et al., 2026)

Dalam era transformasi digital, mempertahankan keterlibatan kerja karyawan menjadi tantangan karena sistem insentif tradisional sering kali gagal memenuhi kebutuhan psikologis karyawan muda akan otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Berdasarkan teori self-determination (SDT), praktik HR berbasis gamifikasi dapat memenuhi kebutuhan psikologis dasar tersebut. (Zhang et al., 2026) Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai dan tujuan cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam aktivitas organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy, keamanan psikologis dan kebermaknaan kerja yang terkait dengan perubahan memiliki efek langsung yang signifikan terhadap keterlibatan perubahan, menjelaskan 88% dari variansnya. Organisasi yang menciptakan kondisi psikologis untuk perubahan dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan untuk berubah dan berinovasi. (Albrecht et al., 2023).

Dalam konteks industri halal, etika kerja Islam dipandang sebagai kunci penting untuk menumbuhkan motivasi dan mengarahkan karyawan di restoran

halal agar bekerja secara optimal berdasarkan nilai-nilai Islam (Alam, 2023). Hal ini berdampak positif terhadap komitmen dan kinerja. Di bidang logistik, motivasi berperan sebagai variabel antara yang menghubungkan standar halal dan kinerja manajemen dengan kinerja karyawan (Karim, 2021). Karyawan dalam ekosistem halal mampu menyelesaikan tugas secara produktif. Selain itu, motivasi juga menjadi perantara yang menghubungkan kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan (Abdelwahed, 2024).

IHRM

Perkembangan ekonomi Islam telah mendorong munculnya pendekatan baru dalam pengelolaan SDM. Pendekatan ini berusaha mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam praktik MSDM yang menempatkan pengelolaan karyawan dalam kerangka nilai tauhid, amanah, adil, ihsan dan tanggung jawab moral (Fesharaki, 2017). Pada konteks ini kerja dipahami bukan hanya sebagai aktivitas ekonomi tetapi juga sebagai ibadah dan kontribusi sosial; karena itu, fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan penilaian kinerja tidak hanya diarahkan pada hasil bisnis, tetapi juga pada pembentukan perilaku etis, keadilan organisasi, komitmen dan kesejahteraan yang selaras dengan prinsip syariah (Fesharaki, 2017).

Perbedaan mendasar antara MSDM konvensional dengan perspektif Islam terletak pada landasan filosofis, nilai-nilai inti dan tujuan akhirnya. MSDM konvensional menekankan hasil ekonomi dan produktivitas, memperlakukan karyawan terutama sebagai sumber daya untuk memaksimalkan keuntungan dan efisiensi, sedangkan MSDM Islam didasarkan pada pemahaman holistik tentang manusia yang mengintegrasikan dimensi spiritual, etis, emosional dan fisik, serta dipandu oleh nilai-nilai inti seperti Tawhid (monoteisme), Syura (musyawarah), Ihsan (keunggulan) dan Istiqamah (keteguhan). (Kaharudin et al., 2025)

Nilai-nilai etika Islam seperti amanah (kepercayaan), adl (keadilan), ta'awun (saling menolong), sabar (kesabaran) dan shura (musyawarah) dapat dioperasionalkan dalam fungsi-fungsi MSDM termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi dan sistem kepemimpinan yang meningkatkan keadilan organisasional, keterlibatan karyawan, kerjasama, ketahanan dan efektivitas pengambilan keputusan. (Kholili & Irsyada, 2025) Model MSDM Islam yang diusulkan, seperti "AF Islamic HRM Model", didorong oleh dua konsep Islam kunci yaitu Adl (keadilan) dan Falah (kesejahteraan atau keberhasilan), di mana Adl mewakili elemen dasar yang esensial untuk semua proses MSDM dan konsepsi Falah menyiratkan penghargaan atau keberhasilan tertinggi di dunia ini maupun di akhirat. (Ali et al., 2024)

Pengembangan IHRM semakin menekankan pendekatan etis, humanistik dan berkelanjutan sebagai respons terhadap keterbatasan MSDM konvensional yang sering memprioritaskan efisiensi dan kinerja keuangan sambil mengabaikan kesejahteraan manusia, di mana nilai-nilai Islam khususnya maqashid al-shariah menawarkan kerangka normatif komprehensif yang mempromosikan keadilan, martabat manusia dan kesejahteraan holistik. (Yulita, 2026) Integrasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik MSDM menekankan nilai-nilai seperti adl (keadilan), ta'awun (saling menolong) dan shura (musyawarah bersama) untuk menyelaraskan produktivitas individu dengan kesejahteraan komunal, di mana praktik MSDM berbasis syariah mempromosikan inklusivitas, mengurangi konflik

internal dan memperkuat kohesi tim serta memberdayakan komunitas terpinggirkan melalui pendekatan berkelanjutan dan etis. (Mushthafa et al., 2025)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa integrasi rantai pasok, modal manusia Islam (Islamic human capital) dan integritas HSC memiliki hubungan signifikan dengan kinerja UKM, di mana pemilik dan manajer harus berkomitmen mengembangkan proses internal dalam organisasi dan menyusun strategi untuk menghubungkan proses tersebut dengan proses eksternal, serta harus memahami secara menyeluruh tantangan, prioritas dan praktik rantai pasok karena bertanggung jawab atas etika bisnis Islam. (Rajendran et al., 2024)

HVC dalam Pengembangan Industri Halal

Aktivitas HSC dibagi menjadi tiga komponen utama, yakni, pertama, sumber daya halal supply chain yang mencakup organisasi, manajemen informasi, pemisahan fisik dan sumber daya manusia Islam; kedua, proses bisnis HSC yaitu manufaktur halal dan logistik halal; ketiga, jaringan halal supply chain yang menghubungkan produsen, gudang, pengecer dan konsumen sesuai dengan prinsip-prinsip Islam (Retnowati et al., 2025) Prinsip *ṣidq* menekankan integritas dan transparansi, amanah menyoroti tanggung jawab moral dan *itqān* menggarisbawahi ketekunan, ketepatan dan akuntabilitas, di mana integrasi prinsip-prinsip ini membentuk fondasi kerangka kerja MSDM yang mapan yang meningkatkan kualitas dalam industri halal, memperkuat budaya organisasi yang etis dan membangun kepercayaan konsumen. (Akilah et al., 2025) Integrasi transformasi digital ke dalam pengembangan IHRM semakin diakui sebagai faktor kritis dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, khususnya dalam industri yang dipandu oleh prinsip-prinsip Syariah, di mana teknologi seperti kecerdasan buatan, platform e-learning dan analitik HR dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan sambil menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. (Kudus et al., 2025) Kerangka pengembangan talenta untuk industri halal menguraikan jalur profesional lima tingkat dari Teknisi Halal hingga Chief Halal Officer, dengan menekankan peningkatan KSAOs (Knowledge, Skills, Abilities, and Other characteristics) individu ke sumber daya strategis tingkat unit, termasuk rekomendasi praktis berupa deskripsi pekerjaan terstandar, program pelatihan modular, mentoring terstruktur dan registri talenta halal nasional. (Hasan & Mokhtar, 2025)

Integrasi Job Characteristics, Employee Motivation, IHRM dan HVC

Perkembangan penelitian mengenai job characteristics, employee motivation, IHRM dan HVC menunjukkan bahwa keempat konsep tersebut memiliki keterkaitan dalam memahami peran manusia dalam organisasi. Kajian job characteristics memberikan pemahaman mengenai bagaimana desain pekerjaan dapat menciptakan pengalaman kerja yang bermakna, sedangkan kajian employee motivation menjelaskan bagaimana pengalaman tersebut dapat mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Pada sisi lain, IHRM memberikan perspektif nilai yang memperkuat hubungan antara individu dan pekerjaannya melalui prinsip moral dan spiritual. Dalam industri halal, integrasi antara desain pekerjaan, motivasi dan nilai Islam menjadi aspek penting karena keberhasilan rantai nilai halal tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh perilaku manusia yang menjalankan sistem tersebut.

Meskipun memiliki keterkaitan konseptual, penelitian mengenai keempat

aspek tersebut masih berkembang secara terpisah dalam berbagai disiplin ilmu. Kajian manajemen lebih banyak membahas pekerjaan dan perilaku individu, kajian ekonomi Islam terkonsentrasi pada nilai dan etika kerja, sedangkan kajian halal lebih banyak menyoroti sistem industri. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami bagaimana perkembangan penelitian pada bidang tersebut membentuk pola pengetahuan baru.

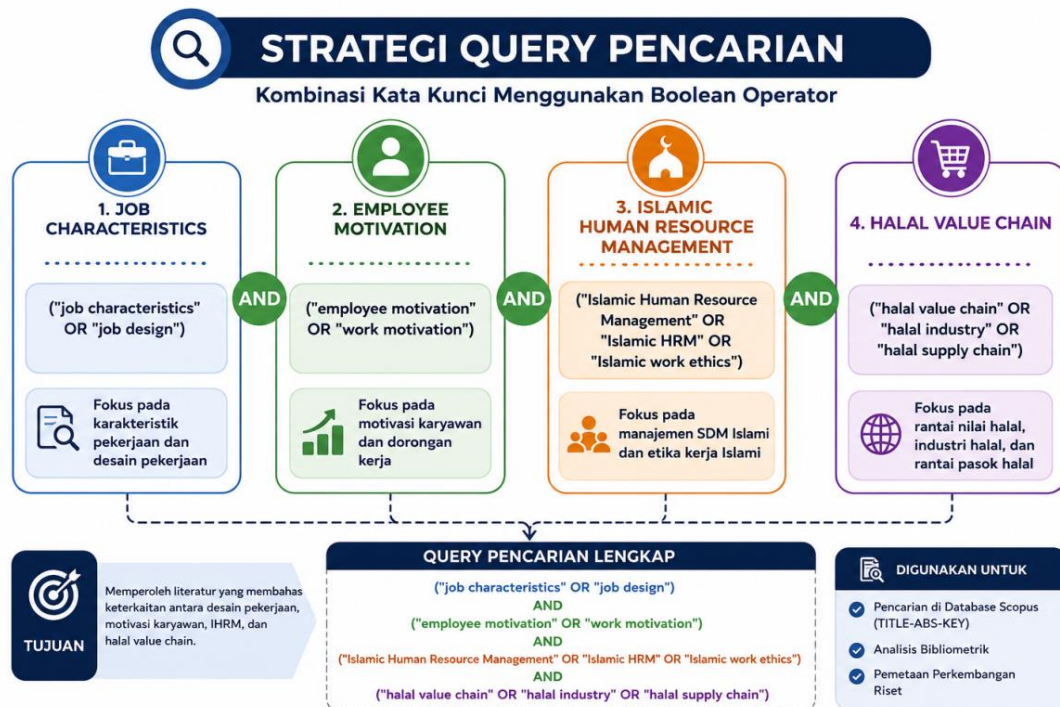
METODE

Studi ini menggunakan pendekatan analisis bibliometrik untuk memetakan perkembangan penelitian mengenai karakteristik pekerjaan, motivasi karyawan dan IHRM dalam konteks HVC. Pendekatan bibliometrik dipilih karena kemampuannya dalam memberikan gambaran sistematis mengenai kemajuan suatu bidang penelitian melalui analisis terhadap publikasi ilmiah yang tersedia (Chan & Nurrosyidah, 2025).

Berbeda dengan pendekatan empiris yang terkonsentrasi pada pengujian hubungan antarvariabel, penelitian bibliometrik bertujuan untuk memahami pola perkembangan ilmu pengetahuan, mengidentifikasi tema penelitian yang dominan, mengevaluasi kontribusi akademik, serta menemukan peluang penelitian baru berdasarkan struktur literatur yang berkembang. Data

Referensi ini memiliki signifikansi karena secara eksplisit menunjukkan penggunaan kombinasi VOSviewer untuk analisis jaringan serta paket R Bibliometrix (termasuk Biblioshiny) untuk kajian mendalam mengenai perkembangan literatur yang mencakup tren publikasi, produktivitas penulis, kontribusi negara dan perkembangan tema penelitian (Culbert dkk, 2025) Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan strategi pencarian berdasarkan kombinasi kata kunci yang relevan dengan fokus penelitian. Kata kunci yang digunakan mencakup istilah yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, motivasi karyawan, IHRM dan halal value chain.

Strategi pencarian artikel dilakukan melalui pendekatan title, abstract, and keyword search dengan menggunakan kombinasi Boolean operator untuk memperoleh artikel yang sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Query pencarian dirancang sebagai berikut:



Strategi pencarian tersebut digunakan untuk memperoleh literatur yang membahas keterkaitan antara desain pekerjaan, perilaku dan motivasi karyawan, pendekatan manajemen sumber daya manusia berbasis Islam, serta perkembangan industri halal. Rentang waktu publikasi ditetapkan berdasarkan periode perkembangan literatur yang relevan, yaitu artikel yang diterbitkan hingga tahun 2026. Pemilihan periode tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran perkembangan kajian dari tahap awal hingga perkembangan terbaru mengenai integrasi manajemen SDM dan halal value chain.

Setelah proses pencarian awal dilakukan, artikel yang diperoleh melalui database kemudian melalui tahap penyaringan (*screening process*) untuk memastikan kualitas dan relevansi data. Tahapan seleksi dilakukan dengan memperhatikan beberapa kriteria inklusi, yaitu artikel harus berupa publikasi ilmiah, tersedia dalam bentuk artikel jurnal, memiliki keterkaitan dengan topik penelitian, serta membahas minimal salah satu aspek utama penelitian yaitu *job characteristics*, *employee motivation*, IHRM, atau halal value chain. Sementara itu, dokumen seperti artikel konferensi, editorial, book chapter dan publikasi yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian dikeluarkan dari analisis.

Data penelitian dikumpulkan dari basis data ilmiah internasional Scopus sebagai sumber utama untuk menghimpun artikel. Perangkat bibliometrik seperti R package, Bibliometrix dan VOSviewer digunakan untuk memetakan kolaborasi penulis, kemunculan bersama kata kunci, serta evolusi tematik dalam bidang tersebut (Dinesh et al., 2025).

Analisis pertama yang dilakukan adalah *publication trend analysis* untuk melihat perkembangan jumlah publikasi dari waktu ke waktu. Analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana perhatian akademik terhadap topik job

characteristics, employee motivation, IHRM dan HVC mengalami perubahan. Selanjutnya dilakukan citation analysis untuk mengidentifikasi artikel, penulis dan publikasi yang memiliki pengaruh besar berdasarkan jumlah sitasi dalam literatur.

Penelitian ini juga melakukan *keyword co-occurrence analysis* untuk mengetahui hubungan dan pola kemunculan kata kunci yang sering digunakan dalam penelitian sebelumnya. Analisis ini membantu mengidentifikasi kelompok tema atau cluster penelitian yang berkembang. Melalui pemetaan tersebut, penelitian dapat melihat apakah kajian lebih banyak terkonsentrasi pada aspek manajemen pekerjaan, perilaku karyawan, nilai Islam, atau pengembangan industri halal.

Selain itu, dilakukan *co-authorship analysis* untuk melihat pola hubungan kolaborasi antarpeneliti dan negara dalam pengembangan kajian ini. Analisis ini memberikan gambaran mengenai bagaimana komunitas akademik membangun pengetahuan pada bidang IHRM dan halal *value chain*. Selanjutnya, analisis *thematic evolution* digunakan untuk memahami perubahan fokus penelitian dari waktu ke waktu, sehingga dapat diketahui bagaimana arah perkembangan kajian dan peluang penelitian masa depan.

Untuk menjaga transparansi dan sistematisasi proses seleksi literatur, penelitian ini mengikuti prinsip PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) dalam proses identifikasi, penyaringan, kelayakan dan penentuan artikel yang dianalisis. Pendekatan PRISMA membantu memastikan bahwa proses pemilihan artikel dilakukan secara objektif dan dapat direplikasi oleh peneliti lain.

Melalui kombinasi analisis bibliometrik tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemetaan menyeluruh mengenai perkembangan penelitian *job characteristics*, *employee motivation* dan IHRM dalam HVC. Hasil penelitian tidak hanya menggambarkan kondisi literatur saat ini, tetapi juga memberikan dasar untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian dan arah pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dalam ekosistem industri halal di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Publikasi Penelitian Job Characteristics, Employee Motivation, IHRM dan HVC

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik terhadap publikasi ilmiah yang diperoleh dari database Scopus, penelitian mengenai *job characteristics*, *employee motivation*, IHRM dan HVC menunjukkan perkembangan kajian yang semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan perhatian akademik terhadap industri halal dan pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai Islam. Hasil pemetaan publikasi menunjukkan bahwa kajian mengenai karakteristik pekerjaan dan motivasi karyawan telah lebih dahulu berkembang dalam disiplin manajemen sumber daya manusia, sedangkan kajian IHRM dan HVC muncul sebagai bidang yang berkembang lebih baru sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi berbasis nilai dan perkembangan ekonomi halal global.

Pada periode awal perkembangan penelitian, tema yang dominan lebih banyak terkonsentrasi pada hubungan antara desain pekerjaan, pengalaman kerja dan motivasi individu dalam organisasi. Kajian mengenai *job characteristics*

banyak dikembangkan melalui perspektif perilaku organisasi yang menempatkan pekerjaan sebagai faktor penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Penelitian pada fase ini umumnya menekankan bahwa pekerjaan yang memiliki struktur dan karakteristik yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Seiring berkembangnya kajian ekonomi Islam, muncul perhatian akademik terhadap konsep IHRM yang membawa perspektif baru dalam memahami perilaku manusia dalam organisasi. Literatur pada fase ini mulai menghubungkan pengelolaan sumber daya manusia dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, etika kerja dan tanggung jawab moral. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan manajemen yang hanya berorientasi pada produktivitas menuju pendekatan yang mempertimbangkan aspek nilai dan kebermaknaan pekerjaan.

Selanjutnya, perkembangan industri halal mendorong munculnya penelitian mengenai HVC yang tidak hanya melihat aspek produk halal, tetapi juga proses dan aktor yang terlibat dalam rantai nilai tersebut. Hasil pemetaan menunjukkan bahwa kajian halal mulai bergerak dari pendekatan yang bersifat teknis seperti sertifikasi dan rantai pasok menuju pendekatan yang lebih luas, termasuk tata kelola, keberlanjutan dan peran sumber daya manusia dalam menjaga integritas halal.

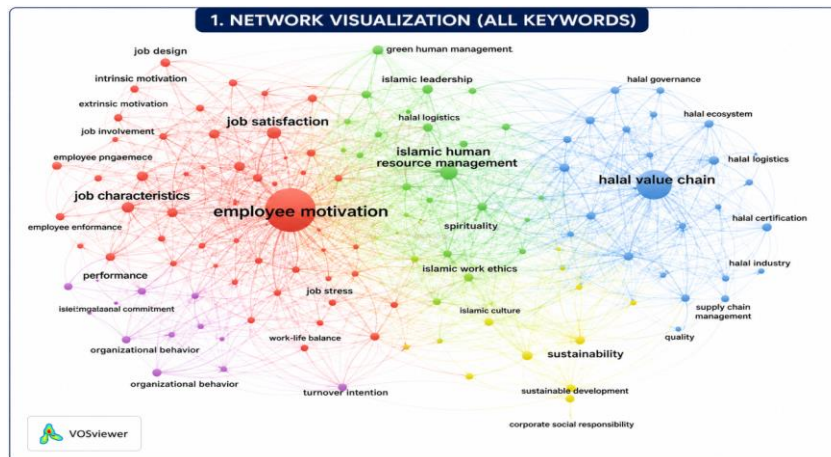
Analisis Sitasi dan Kontribusi Akademik

Hasil citation analysis menunjukkan bahwa penelitian yang memiliki pengaruh besar dalam bidang ini berasal dari beberapa kelompok kajian utama, yaitu teori desain pekerjaan, perilaku organisasi, IWC dan HSC. Literatur mengenai *job characteristics* menjadi salah satu fondasi teoritis utama karena memberikan kerangka dalam menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi motivasi dan perilaku individu.

Sementara itu, penelitian mengenai IWC dan IHRM menjadi referensi penting dalam memperluas perspektif manajemen sumber daya manusia dengan memasukkan dimensi spiritual dan moral. Kajian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja dalam organisasi Islam tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh nilai dan keyakinan yang membentuk cara individu memahami pekerjaannya.

Dalam konteks HVC, artikel yang memiliki pengaruh tinggi cenderung terkonsentrasi pada integrasi konsep halal dalam sistem bisnis, rantai pasok dan keberlanjutan industri. Namun, hasil pemetaan menunjukkan bahwa kajian mengenai hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dengan keberhasilan HVC masih relatif terbatas dibandingkan kajian teknis mengenai HSC.

Analisis Keyword Co-occurrence dan Pembentukan Cluster Penelitian



Berdasarkan hasil keyword co-occurrence analysis menggunakan VOSviewer, ditemukan beberapa kelompok tema utama yang membentuk struktur penelitian mengenai job characteristics, employee motivation, IHRM dan HVC. Cluster pertama berkaitan dengan HRM dan *Employee Behavior*. Cluster ini mencakup kata kunci seperti *employee motivation*, *job satisfaction*, *employee engagement*, *organizational behavior* dan *performance*. Kelompok ini menunjukkan bahwa penelitian sebelumnya banyak membahas bagaimana faktor pekerjaan dan kondisi organisasi memengaruhi perilaku karyawan.

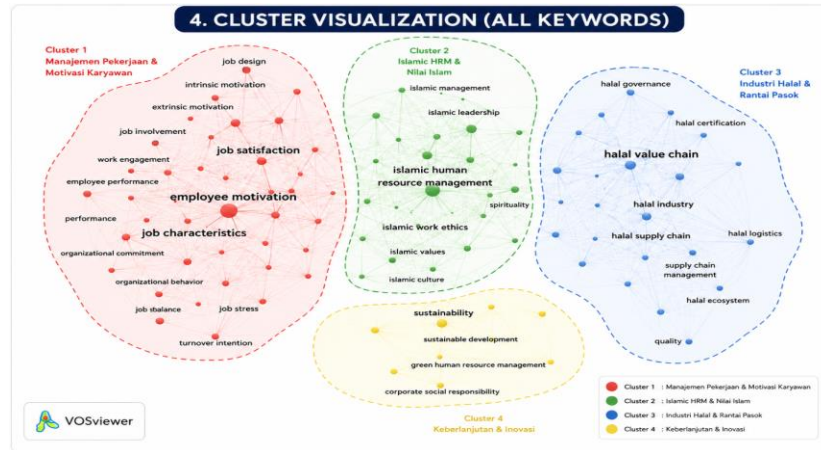
Cluster kedua berkaitan dengan *Islamic Management and Work Ethics*. Kata kunci yang muncul pada kelompok ini antara lain *IHRM*, *IWC*, *spirituality* dan *Islamic management*. Cluster ini menunjukkan perkembangan kajian yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam praktik pengelolaan SDM.

Cluster ketiga berkaitan dengan *Halal Industry and Value Chain Development*. Kata kunci yang dominan pada kelompok ini meliputi *halal industry*, *HSC*, *sustainability* dan *halal ecosystem*. Cluster ini menggambarkan bahwa penelitian halal semakin berkembang dari sekadar kepatuhan produk menuju pendekatan ekosistem yang lebih luas.

Hasil pemetaan tersebut menunjukkan bahwa meskipun ketiga cluster memiliki keterkaitan, integrasi antara *job characteristics*, *employee motivation*, IHRM dan HVC masih menjadi ruang penelitian yang terbuka.

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai industri halal mengalami pergeseran dari pendekatan teknis menuju pendekatan yang lebih holistik dengan mempertimbangkan manusia sebagai bagian penting dari rantai nilai halal.

Analisis Cluster Visualization



Berdasarkan hasil cluster visualization menggunakan VOSviewer, perkembangan penelitian mengenai *job characteristics*, *employee motivation*, IHRM dan HVC dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama.

Cluster 1: Job Characteristics, Motivation, and Employee Behavior

Cluster pertama menunjukkan kelompok penelitian yang berpusat pada hubungan antara desain pekerjaan dan perilaku karyawan. Kata kunci yang dominan dalam cluster ini meliputi *job characteristics*, *employee motivation*, *job satisfaction*, *employee engagement* dan *performance*. Cluster ini menggambarkan bahwa kajian awal banyak berangkat dari perspektif manajemen sumber daya manusia konvensional yang melihat pekerjaan sebagai faktor penting dalam membangun pengalaman kerja yang positif.

Penelitian dalam cluster ini umumnya menjelaskan bahwa pekerjaan yang memiliki struktur jelas, memberikan ruang otonomi dan menyediakan umpan balik yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Dalam konteks perkembangan industri halal, cluster ini menjadi dasar penting karena menunjukkan bahwa kualitas pengalaman kerja karyawan dapat memengaruhi bagaimana individu menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Cluster 2: IHRM and Islamic Work Values

Cluster kedua memperlihatkan perkembangan kajian yang menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan nilai-nilai Islam. Kata kunci yang sering muncul dalam cluster ini adalah *IHRM*, *IWC*, *Islamic management* dan *spirituality*.

Cluster ini menunjukkan bahwa penelitian mulai bergerak menuju pendekatan yang lebih holistik dengan memasukkan dimensi nilai dan moral dalam pengelolaan manusia. Dalam perspektif IHRM, karyawan tidak hanya dipandang sebagai sumber daya ekonomi, tetapi juga sebagai individu yang memiliki tanggung jawab etis dalam menjalankan pekerjaan.

Keberadaan cluster ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja dalam

organisasi Islam memiliki dimensi yang lebih luas. Motivasi tidak hanya berasal dari faktor eksternal seperti kompensasi, tetapi juga dari nilai internal seperti amanah, tanggung jawab dan kebermaknaan pekerjaan.

Cluster 3: HVC and Sustainable Halal Industry

Cluster ketiga menunjukkan perkembangan penelitian yang berhubungan dengan ekosistem halal. Kata kunci yang dominan mencakup *halal industry*, *HSC*, *halal value chain*, *sustainability* dan *governance*.

Cluster ini menunjukkan perubahan arah penelitian halal yang sebelumnya lebih banyak membahas aspek sertifikasi dan kepatuhan produk menuju kajian yang lebih luas mengenai keberlanjutan industri halal. Dalam perkembangan terbaru, HVC dipahami sebagai sistem yang melibatkan berbagai aktor, termasuk manusia sebagai penggerak utama dalam menjaga konsistensi nilai halal.

Hasil ini memperlihatkan bahwa penguatan industri halal membutuhkan pendekatan yang tidak hanya berbasis teknologi dan regulasi, tetapi juga memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang terlibat di sepanjang rantai nilai.

Integrasi Hasil Bibliographic Coupling dan Cluster Visualization

Secara keseluruhan, hasil bibliographic coupling dan cluster visualization menunjukkan bahwa penelitian mengenai *job characteristics*, *employee motivation*, *IHRM* dan *HVC* berkembang melalui tiga jalur utama, yaitu perspektif perilaku organisasi, perspektif nilai Islam dan perspektif industri halal.

Namun, hubungan antarcluster menunjukkan bahwa integrasi antara ketiga perspektif tersebut masih memiliki ruang pengembangan. Literatur mengenai *job characteristics* dan motivasi telah memiliki fondasi teori yang kuat, sedangkan *IHRM* dan *HVC* merupakan bidang yang relatif lebih baru dan berkembang mengikuti kebutuhan industri halal global.

Temuan ini menunjukkan adanya peluang penelitian masa depan untuk mengembangkan model konseptual yang menggabungkan desain pekerjaan, motivasi karyawan, nilai Islam dan keberlanjutan *halal value chain*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran bahwa faktor manusia merupakan elemen strategis dalam membangun ekosistem halal yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan, tetapi juga pada keberlanjutan dan nilai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan perkembangan penelitian mengenai *job characteristics*, *employee motivation* dan *IHRM* dalam konteks *HVC* menggunakan pendekatan *bibliometric analysis*. Berdasarkan hasil pemetaan terhadap literatur ilmiah, dapat disimpulkan bahwa kajian mengenai faktor manusia dalam industri halal mengalami perkembangan yang semakin luas dan mulai bergerak dari pendekatan manajemen konvensional menuju pendekatan yang lebih integratif dengan memasukkan nilai-nilai Islam dan keberlanjutan industri halal.

Hasil analisis perkembangan publikasi menunjukkan bahwa penelitian mengenai *job characteristics* dan *employee motivation* menjadi fondasi awal dalam memahami perilaku individu dalam organisasi. Kajian pada tahap ini banyak terkonsentrasi pada bagaimana desain pekerjaan dapat menciptakan pengalaman kerja yang bermakna, meningkatkan motivasi intrinsik, serta

mendorong keterlibatan dan kontribusi karyawan. Perkembangan berikutnya memperlihatkan munculnya kajian IHRM yang memperluas pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia dengan memasukkan dimensi moral, spiritual dan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, tanggung jawab, serta etika kerja.

Hasil keyword *co-occurrence* dan *cluster visualization* menunjukkan bahwa struktur pengetahuan dalam bidang ini terbagi ke dalam beberapa tema utama. Cluster pertama terkonsentrasi pada hubungan antara karakteristik pekerjaan, motivasi dan perilaku karyawan yang menggambarkan dominasi perspektif MSDM. Cluster kedua menunjukkan perkembangan kajian mengenai IHRM dan IWC yang menempatkan nilai Islam sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku kerja. Sementara itu, cluster ketiga memperlihatkan perkembangan penelitian HVC yang semakin bergeser dari fokus teknis seperti sertifikasi dan rantai pasok menuju pendekatan yang lebih luas terkait keberlanjutan, tata kelola dan peran manusia dalam ekosistem halal.

Hasil *bibliographic coupling analysis* memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa penelitian dalam bidang ini berkembang melalui keterkaitan referensi yang membentuk tiga kelompok intelektual utama, yaitu kelompok perilaku organisasi, kelompok manajemen berbasis nilai Islam dan kelompok pengembangan industri halal. Meskipun ketiga kelompok tersebut memiliki hubungan konseptual yang kuat, hasil pemetaan menunjukkan bahwa integrasi antara desain pekerjaan, motivasi karyawan, IHRM dan HVC masih belum banyak dikembangkan secara bersamaan. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang penelitian yang terbuka untuk mengembangkan kajian SDM sebagai elemen strategis dalam pembangunan industri halal.

Selain itu, hasil *thematic evolution analysis* menunjukkan adanya perubahan arah penelitian dari waktu ke waktu. Kajian awal lebih banyak membahas aspek internal organisasi seperti motivasi, kepuasan kerja dan desain pekerjaan. Namun, penelitian terbaru mulai memperluas perhatian pada isu yang lebih kompleks seperti *Islamic management*, *halal ecosystem*, *sustainability* dan tata kelola halal. Perubahan ini menunjukkan bahwa perkembangan industri halal membutuhkan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada sistem dan produk, tetapi juga memperhatikan kualitas manusia yang menjalankan seluruh proses dalam rantai nilai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan HVC tidak hanya ditentukan oleh standar halal, teknologi, maupun mekanisme rantai pasok, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola manusia di dalamnya. Integrasi antara karakteristik pekerjaan yang baik, motivasi karyawan dan prinsip IHRM menjadi aspek penting dalam membangun organisasi halal yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperlihatkan hubungan perkembangan antara kajian manajemen sumber daya manusia dan ekonomi Islam, sekaligus memberikan arah penelitian masa depan untuk lebih memperhatikan faktor manusia dalam penguatan ekosistem halal global.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardaneswari, C. A., Saujan, I., Kunci, K., Kerja, M., Kerja, K., Pegawai, K., Nahdlatul, A., & Ulama, B. (2026). The effect of motivation and job satisfaction on employee performance at the halal product assurance agency (BPJPH) jakarta based on aswaja nahdlatul ulama values. *Journal of Nahdlatul Ulama Studies*. <https://doi.org/10.35672/jnus.v7i1.15-29>
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukić, A. (2021). The impact of islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: Exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Cotič, L. P., Man, M. M. K., Soga, L., Konstantopoulou, A., & Lodorfos, G. (2025). Job characteristics for work engagement: Autonomy, feedback, skill variety, task identity, and task significance. *Global Business and Organizational Excellence*. <https://doi.org/10.1002/joe.22295>
- Judijanto, L. (2025). Halal industry research trends: A bibliometric study. *West Science Islamic Studies*. <https://doi.org/10.58812/wsiss.v3i03.2120>
- Pratiwi, R., Sasmita, J., Hendriani, S., & Halim, E. H. (2025). Posthuman commitment: Reframing core-level employee performance through organizational culture in islamic banking institutions. *Journal of Posthumanism*. <https://doi.org/10.63332/joph.v5i6.2439>
- Rusydiana, A. S., Irfany, M. I., As-Salafiyah, A., & Tieman, M. (2023). Halal supply chain: A bibliometric analysis. *Journal of Islamic Marketing*. <https://doi.org/10.1108/jima-01-2022-0009>
- Abas, H., Yussof, H., Yusra, F. N., & Idris, P. S. R. P. H. (2021). Effects of training and motivation practices on performance and task efficiency: The case of Brunei meat slaughterhouses. *International Journal of Asian Business and Information Management*. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.20211001.OA5>
- Zhao, X., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.01.010>
- Chanie, W., Melese, S., & Demesie, A. (2023). Linking work characteristics to proactive behavior: Mediating role of motivational state. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17522>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Rusydiana, A. S., Irfany, M. I., As-Salafiyah, A., & Tieman, M. (2023). *Halal supply chain: a bibliometric analysis*. *Journal of Islamic Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JIMA-01-2022-0009>
- Md. S. Alam, Md. R. Hawlader, and F. Y. Chowdhury, "Job Satisfaction of Bankers in Islami Shariah-based Private Commercial Banks of Bangladesh: Application of Job Characteristics Model," *International Journal of Business*,



- Management and Economics, 2024,
<https://doi.org/10.47747/ijbme.v5i3.1826>
- Soleman, N. H., Sirat, A. H., Jabid, A. W., & Sabuhari, R. (2025). Job Characteristics: Scientific Theory and Islamic Perspective. *International Journal of Social Science and Human Research*.
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i1-08>
- Adnyana, I. D., Yuesti, A., Alve, J., & Madrigal, D. (2026). The influence of motivation on employee performance and leadership: A comparison of intrinsic and extrinsic motivation in indonesia and the philippines. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*.
<https://doi.org/10.47191/jefms/v9-i1-13>
- Albrecht, S., Furlong, S., & Leiter, M. (2023). The psychological conditions for employee engagement in organizational change: Test of a change engagement model. *Frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1071924>
- Almasradi, R., Alabsy, N. M., & Brika, S. K. (2024). Exploring the impact of organizational behavior on employee performance in saudi universities. *International Journal of Advances in Applied Sciences*.
<https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.06.005>
- Junejo, S. A., Jiskani, A., & Lashari, S. A. (2025). The effect of career development, work motivation, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Social & Organizational Matters*.
<https://doi.org/10.56976/jsom.v4i2.215>
- Zhang, X., Wang, J., Zhu, Y., & Ding, Z. (2026). Gamified human resource management as a driver of employee engagement through intrinsic motivation. *Frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1746973>
- Alam, M. N., Erwin, E., Hamida, H., & Sukran, S. (2023). The Influence of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment and Performance of Halal Restaurant Employees. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*.
<https://doi.org/10.24843/jekt.2023.v16.i01.p06>
- Karim, A., Setiawan, M., Indrawati, N. K., & Mugiono, M. (2021). IMPACT OF HALAL STANDARDS ON LOGISTIC EMPLOYEE PERFORMANCE. *Acta logistica*. <https://doi.org/10.22306/al.v8i3.237>
- Abdelwahed, N., Doghan, M. A. A., Saraih, U., & Soomro, B. (2024). Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation. *International Journal of Law and Management*.
<https://doi.org/10.1108/ijlma-01-2024-0019>
- Ali, M., Shirazi, S. Z., Arshad, S. A., & Kemal, M. U. (2024). Assessment of human resource management framework from islamic paradigm: Proposition of an islamic model of human resource management. *Bulletin of Business and Economics*. <https://doi.org/10.61506/01.00267>
- Kaharudin, I. H., Ab-Rahman, M., & Yaacob, N. A. R. M. (2025). Bridging traditions: A comparative review of islamic and conventional approaches to human resource management. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i8/26294>



- Kholili, I., & Irsyada, M. (2025). Mengembangkan HRM berdasarkan nilai: Mengintegrasikan prinsip etika islam ke dalam praktik human resource management modern. *Moderasi : Journal of Islamic Studies*. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v5i2.145>
- Mushthafa, A., Yuniarto, B., & Sururi, A. (2025). Integrating sharia principles into human resource management: Strategies for sustainable social development. *International Journal of Social Science and Human Research*. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i1-05>
- Wiryanto, W. (2019). The difference of human resource management textbook between western and islamic perspective. *Proceedings of the 2018 International Conference on Islamic Economics and Business (ICONIES 2018)*. <https://doi.org/10.2991/iconies-18.2019.34>
- Yulita, N. (2026). ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND MAQASHID SYARIAH: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.62017/jemb.v3i3.6801>
- Akilah, F., Ahmad, L. O. I., & Amin, M. (2025). ISLAMIC ETHICS-BASED HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE: THE IMPLICATIONS OF HADITH ON STRENGTHENING HUMAN RESOURCES IN THE HALAL INDUSTRY. *Rausyan Fikr*. <https://doi.org/10.24239/rsy.v21i2.4456>
- Hasan, N. A., & Mokhtar, M. N. M. (2025). A TALENT DEVELOPMENT FRAMEWORK FOR HALAL INDUSTRY IN MALAYSIA. *I-iECONS e-Proceedings*. <https://doi.org/10.33102/i-iecons.v11i1.188>
- Kudus, N., Ismail, I. A. B., Hassan, M. A., Mohamed, S., & Abdullah, F. (2025). Digital transformation and halal human resource development: Leveraging technology for ethical workforce enhancement: A literature review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i2/24641>
- Rajendran, S., Kamarulzaman, N., & Rahman, A. A. (2024). The mediating role of halal supply chain integrity in enhancing performance for halal herbal-based food SMEs. *Journal of Islamic Marketing*. <https://doi.org/10.1108/jima-03-2022-0090>
- Retnowati, M., Rusli, L., Aziz, M., Faruqi, M. A., & Arjuna, A. (2025). Strengthening the halal supply chain ecosystem in business unit of pesantren. *Indonesian Journal of Islamic Economics Research*. <https://doi.org/10.18326/ijier.v7i1.2134>
- Chan, C., & Nurrosyidah, A. (2025). Democratizing Artificial Intelligence for Social Good: A Bibliometric–Systematic Review Through a Social Science Lens. *The Social Science*. <https://doi.org/10.3390/socsci14010030>
- Culbert, J. H., Hobert, A., Jahn, N., Haupka, N., Schmidt, M., Donner, P., & Mayr, P. (2025). Reference coverage analysis of OpenAlex compared to Web of Science and Scopus. *Scientometrics*. <https://doi.org/10.1007/s11192-025-05293-3>
- Dinesh, R., Jeeva, C., Kumar, V. R., Vasanth, S., & Gobi, G. (2025). Global Research Trends on Socio-Economic Constraints Faced by Women in Fisheries: A Bibliometric Analysis. *Journal of Scientific Research and*



Reports. <https://doi.org/10.9734/jsrr/2025/v31i123810>

Fesharaki, F., & Sehat, S. (2017). Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment. Journal of Islamic Marketing, 9, 204-218. <https://doi.org/10.1108/jima-03-2017-0029>