



KINERJA ORGANISASI, PENAMPILAN PROFESIONAL, DAN KESEJAHTERAAN EKONOMI: TELAAH TEORITIS DALAM PERSPEKTIF *MAQASID SYARIAH*

**Edi Marjan Nasution^{a*}, Salwa Selvia^b, Royhan Musthofa Nasution^c, Bayu Purnomo^d, Bungsu^e,
Saniah Hilma Lubis^f, Resky Hasyim Syah^f**

^a Program Studi Ekonomi Syariah; edimarjan@stain-madina.ac.id, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal; Jl. Prof. Andi Hakim Nst, Panyabungan, Mandailing Natal, Sumatera Utara

^b Program Studi Ekonomi Syariah; salwaselvia93@gmail.com, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal; Jl. Prof. Andi Hakim Nst, Panyabungan, Mandailing Natal, Sumatera Utara

^c Program Studi Ekonomi Syariah; musyro40@gmail.com, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal; Jl. Prof. Andi Hakim Nst, Panyabungan, Mandailing Natal, Sumatera Utara

^d Program Studi Ekonomi Syariah; bayupurnomopyb@gmail.com, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal; Jl. Prof. Andi Hakim Nst, Panyabungan, Mandailing Natal, Sumatera Utara

^e Program Studi Ekonomi Syariah; bungsuaajaaa5@gmail.com, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal; Jl. Prof. Andi Hakim Nst, Panyabungan, Mandailing Natal, Sumatera Utara

^f Program Studi Ekonomi Syariah; [saniahhilmaalubis@gmail.com](mailto:saniahhilmalubis@gmail.com), Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal; Jl. Prof. Andi Hakim Nst, Panyabungan, Mandailing Natal, Sumatera Utara

^g Program Studi Ekonomi Syariah; reskyhasyim1@gmail.com, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal; Jl. Prof. Andi Hakim Nst, Panyabungan, Mandailing Natal, Sumatera Utara

* Penulis Korespondensi: Edi Marjan Nasution

ABSTRACT

This study examines the relationship between professional appearance, economic welfare, and organizational performance through the lens of maqasid syariah using a literature review approach. Through a synthesis of organizational management, social psychology, and Islamic economics literature, this study identifies the mechanisms by which professional performance functions as a legitimacy signal and credibility that influences motivation, employee trust, and public perception. Economic welfare is analyzed not merely as a monetary variable but as a multidimensional construct that includes protection of life (hifz al-nafs), protection of property (hifz al-mal), and protection of honor (hifz al-'irdh). The proposed conceptual framework places welfare as a mediator and moderator, but also facilitates the capacity of individuals to meet professional appearance standards and strengthens the effect of appearance on performance. Maqasid sharia serves as a normative criterion for assessing whether appearance and welfare policies produce fair benefits and respect the dignity of employees. The theoretical contribution of this research is the integration of impression management, signaling, and legitimacy theories with the principles of maqasid syariah to understand micro and macro relationships within organizations. The main limitation is the nature of the literature review, which requires further empirical verification. Further research is recommended to develop maqasid syariah instruments and test integrative models quantitatively or experimentally. These findings are relevant for policymakers and managers who wish to balance performance objectives with ethical responsibilities, as well as encourage participatory dialogue in organizational policy formulation and promote maqasid syariah-based evaluation.

Keywords: *Organizational Performance; Professional Performance; Economic Welfare; Islamic Economics; Maqasid Syariah*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji hubungan antara penampilan profesional, kesejahteraan ekonomi, dan kinerja organisasi dalam perspektif *maqasid syariah* melalui pendekatan studi pustaka. Melalui sintesis literatur manajemen organisasi, psikologi sosial, dan ekonomi Islam, studi ini mengidentifikasi mekanisme dimana penampilan profesional berfungsi sebagai *legitimacy signal* dan kredibilitas yang memengaruhi motivasi,

kepercayaan antarpegawai, dan persepsi publik. Kesejahteraan ekonomi dianalisis bukan sekadar variabel moneter melainkan sebagai konstruk multidimensi yang mencakup perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), perlindungan harta (*hifz al-mal*), dan perlindungan kehormatan (*hifz al-'irdh*). Kerangka konseptual yang diusulkan menempatkan kesejahteraan sebagai variabel mediator dan moderator, namun juga memfasilitasi kapasitas individu untuk memenuhi standar penampilan profesional dan memperkuat efek penampilan terhadap kinerja. *Maqasid syariah* berfungsi sebagai kriteria normatif untuk menilai apakah kebijakan penampilan dan kesejahteraan menghasilkan kemaslahatan yang adil dan menghormati martabat pegawai. Kontribusi teoretis penelitian adalah integrasi teori impression management, *signaling*, dan legitimasi dengan prinsip *maqasid syariah* untuk memahami hubungan mikro dan makro dalam organisasi. Keterbatasan utama adalah sifat kajian pustaka yang menuntut verifikasi empiris lebih lanjut. Penelitian lanjutan direkomendasikan untuk mengembangkan instrumen *maqasid syariah* dan menguji model integratif secara kuantitatif atau eksperimen. Temuan ini relevan bagi pembuat kebijakan dan manajer yang ingin menyeimbangkan tujuan kinerja dengan tanggung jawab etis, serta mendorong dialog partisipatif dalam perumusan kebijakan organisasi, dan mendorong evaluasi berbasis *maqasid syariah*.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi; Penampilan Profesional; Kesejahteraan Ekonomi; Ekonomi Islam; *Maqasid Syariah*

1. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi, penampilan profesional, dan kesejahteraan ekonomi merupakan tiga dimensi yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan tugas institusi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja organisasi mencerminkan kemampuan institusi mencapai tujuan [1], sementara penampilan profesional yang meliputi cara berpakaian, sikap, dan etiket komunikasi sering menjadi sinyal eksternal yang membentuk persepsi publik terhadap kredibilitas dan kompetensi [2], [3]. Di sisi lain, kesejahteraan ekonomi pegawai dan pemangku kepentingan berkaitan langsung dengan motivasi, komitmen, dan kapasitas untuk bekerja secara produktif [4], [5]. Ketiganya juga memiliki implikasi normatif, yakni seberapa jauh praktik organisasi memenuhi standar etika dan keadilan ekonomi. Pendekatan multidisipliner yang mengaitkan aspek perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan ekonomi menjadi penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam konteks pengembangan kebijakan dan praktik organisasi [6].

Teori kinerja organisasi pada dasarnya membahas bagaimana struktur, proses, budaya, dan sumber daya manusia berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Model-model seperti *balanced scorecard*, teori sumber daya manusia (*human capital theory*), serta teori kepemimpinan dan motivasi memetakan faktor-faktor yang mempengaruhi output organisasi [7], [8], [9]. Di ranah penampilan profesional, literatur manajemen dan psikologi sosial menempatkan penampilan sebagai bentuk *impression management* yang mempengaruhi persepsi atasan, kolega, dan publik terhadap kompetensi, integritas, dan profesionalisme individu [10]. Aturan berpakaian dan standar etik profesi juga menjadi bagian dari kebijakan organisasi yang dapat memperkuat identitas institusional dan meminimalkan ambiguitas perilaku [11]. Integrasi teori-teori ini menuntut pemahaman bahwa penampilan bukan sekadar estetika, namun juga berfungsi sebagai sinyal sosial yang memengaruhi interaksi, legitimasi, dan pada akhirnya output kinerja organisasi.

Kesejahteraan ekonomi dalam perspektif umum merujuk pada tingkat pendapatan, keamanan ekonomi, akses terhadap layanan dasar, dan kemampuan seseorang untuk merealisasikan potensi produktifnya [12]. Dalam perspektif *maqasid syariah*, kesejahteraan ekonomi tidak hanya soal material tetapi juga menyangkut tujuan syariah yang lebih luas, meliputi *hifz al-nafs* yang merupakan perlindungan jiwa dan kesejahteraan hidup, *hifz al-mal* atau perlindungan harta serta distribusi adil, *hifz al-'irdh* atau perlindungan kehormatan, serta aspek-aspek yang mendukung kemaslahatan umum [13], [14]. Ekonomi Islam menekankan prinsip keadilan, larangan eksploitasi, dan tanggung jawab sosial kolektif, yang diterjemahkan ke dalam kebijakan kesejahteraan yang memperhatikan distribusi keuntungan, kesejahteraan pegawai, dan mekanisme solidaritas seperti zakat dan sistem perlindungan sosial [15], [16]. Oleh karena itu, mengaitkan konsep kesejahteraan dengan *maqasid syariah* membantu menjadikan analisis bukan sekadar teknis ekonomi, melainkan juga etis dan normatif.

Sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian menyediakan dasar empiris dan konseptual. Penelitian kuantitatif di sektor publik oleh Ponto et al. [17] yang menelaah korelasi antara penampilan profesional aparatur dengan tingkat kepercayaan publik dan penilaian kinerja menunjukkan bahwa standar penampilan yang konsisten meningkatkan persepsi kredibilitas dan berdampak positif pada

penilaian kinerja layanan. Studi empiris oleh Vasumathi et al. [18] tentang hubungan kesejahteraan ekonomi pegawai dan produktivitas organisasi dengan pendekatan ekonomi organisasi menemukan bahwa program kesejahteraan yang komprehensif, termasuk tunjangan, keamanan kerja, dan peluang pengembangan yang menghasilkan peningkatan komitmen dan penurunan *turn over*, yang pada gilirannya menaikkan performa organisasi. Kajian literatur oleh Solehudin et al. [19] dalam kerangka ekonomi Islam dan *maqasid syariah* yang mengevaluasi kebijakan publik menunjukkan bahwa pengintegrasian prinsip *maqasid syariah* ke dalam perumusan kebijakan sosial dan ekonomi memperkuat dimensi keadilan dan perlindungan sosial, sehingga relevan untuk merancang kebijakan internal organisasi yang etis.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya integratifnya yang menggabungkan kajian teori kinerja organisasi dan literatur tentang penampilan profesional dengan wacana kesejahteraan ekonomi, lalu menempatkannya dalam kerangka *maqasid syariah* sebagai landasan normatif yang komprehensif. Sementara banyak penelitian memisahkan topik-topik ini, seperti penampilan sebagai variabel persepsi atau mengkaji kesejahteraan secara ekonomi. Penelitian ini menawarkan sintesis teoritis yang menghubungkan aspek penampilan dan perilaku profesional dengan aspek-aspek normatif yang meliputi tujuan syariah serta keadilan distributif. Selain itu, penelitian ini menyediakan alat analisis konseptual yang dapat digunakan oleh pembuat kebijakan organisasi untuk menilai apakah praktik manajerial dan kebijakan kesejahteraan sesuai dengan prinsip *maqasid syariah*, sehingga menjadi kontribusi teoretis sekaligus praktis bagi administrasi publik yang bernuansa nilai agama.

Rumusan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) bagaimana hubungan teoretis antara penampilan profesional dan kinerja organisasi dalam literatur manajemen? (2) Bagaimana konsep kesejahteraan ekonomi dipahami dalam kerangka *maqasid syariah* dan apa implikasinya bagi kebijakan organisasi? (3) Bagaimana sintesis antara penampilan, kinerja, dan kesejahteraan ekonomi dapat disusun menjadi kerangka normatif yang relevan untuk praktik organisasi? Tujuan penelitian adalah untuk menyintesis literatur terkait penampilan, kinerja organisasi, dan kesejahteraan ekonomi. Mengkaji relevansi prinsip *maqasid syariah* untuk menilai kebijakan internal organisasi. Kemudian merumuskan rekomendasi konseptual bagi pembuat kebijakan dan manajer lembaga atau organisasi publik untuk mengintegrasikan etika *maqasid syariah* ke dalam praktik peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis studi pustaka (*literature review*) yang bersifat teoretis dan sintesis. Pendekatan yang digunakan adalah tinjauan pustaka, penelusuran literatur dilakukan secara terstruktur pada basis data akademik dari Google Scholar dan Scopus, perpustakaan universitas, serta repositori kebijakan dan dokumen resmi yang relevan [20]. Pencarian mencakup rentang waktu 2020-2026. Kata kunci yang digunakan adalah, Bahasa Indonesia: “penampilan profesional” ATAU “penampilan kerja” dan “kinerja organisasi” atau “kesejahteraan ekonomi” dan “*maqasid syariah*” atau “*maqasid al-shari'ah*.” Bahasa Inggris: “*professional appearance*” or “*work appearance*” and “*organizational performance*” or “*economic welfare*” and “*maqasid syariah*” or “*maqasid al-shariah*.” Total rekaman yang diidentifikasi awalnya $n = 42$, setelah penyaringan dan pemeriksaan full text, jumlah sumber yang dianalisis secara mendalam adalah $n = 18$. Semua sumber merupakan bahan sekunder: artikel jurnal *peer-review*, buku monograf, laporan kebijakan, dokumen institusional, dan kajian mutakhir tentang *maqasid syariah* dan ekonomi Islam.

Pemilihan sumber dilakukan secara purposif dan bertahap dengan memilih karya yang paling relevan, representatif, dan memiliki kontribusi pemikiran terhadap tema penampilan profesional, kinerja organisasi, dan kesejahteraan ekonomi [21]. Kriteria inklusi: (1) publikasi berbahasa Indonesia atau Inggris; (2) terbit antara 2020–2026; (3) tersedia teks lengkap; (4) membahas secara langsung atau secara konseptual salah satu atau beberapa topik: penampilan profesional/penampilan kerja, kinerja organisasi, kesejahteraan ekonomi, dan/atau *maqasid syariah*; (5) berupa artikel *peer-review*, monograf ilmiah, laporan kebijakan atau dokumen institusional. Kriteria eksklusi: (1) materi non-ilmiah (mis. opini populer tanpa referensi akademik); (2) abstrak tanpa teks penuh; (3) publikasi sebelum 2020; (4) bahasa selain Inggris/Indonesia; (5) studi yang tidak relevan dengan fokus tema. Semua keputusan inklusi/eksklusi dicatat dan disimpan dalam *audit trail*.

Proses seleksi dilakukan dua tahap, yaitu seleksi judul dan abstrak, dan penelaahan *full text*. Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis kualitatif deskriptif-tematik (*thematic content analysis*). Langkah-langkahnya meliputi pemetaan literatur, pembacaan kritis dan pencatatan ringkasan tujuan, metode, temuan, dan relevansi tiap sumber. Kemudian pengkodean terbuka untuk mengekstrak konsep-konsep utama,

pengelompokan kode menjadi tema-tema sentral, dan integrasi antara temuan empiris dengan konsep *maqasid syariah* untuk membentuk kerangka konseptual sintesis [22]. Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi tematik, tabel ringkasan, dan diagram kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara penampilan profesional, kinerja organisasi, dan kesejahteraan ekonomi dalam perspektif *maqasid syariah*. Untuk meningkatkan kredibilitas temuan dilakukan triangulasi sumber antar jenis sumber dan audit trail dokumentasi langkah-langkah analisis [23].



Gambar 1. Diagram Alir PRISMA Proses Identifikasi dan Seleksi Literatur (2020-2026)
Sumber: Penulis

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Temuan Literatur

Kajian pustaka mengenai kinerja organisasi, penampilan profesional, dan kesejahteraan ekonomi menunjukkan lanskap penelitian yang relatif berkembang namun terfragmentasi. Secara umum, literatur manajemen organisasi kaya dengan studi kuantitatif (survei nasional, analisis panel) dan kualitatif (studi kasus, wawancara mendalam) yang menelaah indikator kinerja formal seperti efisiensi, efektivitas layanan, dan kepuasan pemangku kepentingan [17], [24], [25]. Di samping itu ada korpus penelitian di psikologi organisasi yang memusatkan perhatian pada variabel individu seperti motivasi dan identitas profesi [26]. Untuk tema penampilan profesional, ditemukan studi eksperimen lapangan serta survei persepsi publik [10]. Untuk kesejahteraan ekonomi ada evaluasi program kesejahteraan pegawai dan studi kebijakan distributif [4], [5]. Namun pola umum yang tampak adalah dominasi studi yang menelaah topik-topik ini secara terpisah, sehingga integrasi holistik antara ketiganya relatif jarang ditemui.

Literatur mengenai penampilan profesional (kode berpakaian, *etiquette*, dan gaya komunikasi) umumnya menempatkannya sebagai bentuk *impression management* dan *signalling* yang mempengaruhi persepsi kredibilitas, kepercayaan publik, dan legitimasi institusional [10], [27]. Dua jenis studi yang sering muncul adalah (1) survei persepsi publik dan pengguna layanan terhadap standar penampilan petugas publik atau tenaga kesehatan, yang umumnya menemukan korelasi positif antara kepatuhan pada kode penampilan dan tingkat kepercayaan [28]; serta (2) eksperimen lapangan yang menguji bagaimana variasi penampilan

Kinerja Organisasi, Penampilan Profesional, dan Kesejahteraan Ekonomi: Telaah Teoritis dalam Perspektif Maqasid Syariah (Edi Marjan Nasution)

memengaruhi penilaian kompetensi dan niat untuk mematuhi arahan [29]. Kedua jenis penelitian ini konsisten menunjukkan bahwa penampilan bukan sekadar estetika, melainkan berfungsi sebagai sinyal yang memengaruhi interaksi sosial dan evaluasi kinerja, walau hasilnya sering termoderasi oleh konteks budaya dan norma agama setempat.

Korpus penelitian kinerja organisasi menampilkan temuan empiris yang beragam terkait determinan internal (struktur organisasi, kepemimpinan, sistem evaluasi) dan eksternal (kepercayaan publik, regulasi) [1], [11]. Dua tipe penelitian penting adalah (1) studi kuantitatif yang menggunakan indikator kinerja formal, seperti indikator keluaran layanan, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang sering memperlihatkan efek positif intervensi HR seperti pelatihan dan sistem insentif [30]; serta (2) studi yang mengevaluasi perubahan kinerja pasca-reformasi organisasi atau implementasi kebijakan baru [31]. Kedua garis penelitian menegaskan bahwa kinerja bersifat multidimensional dan dipengaruhi kombinasi kondisi struktural dan faktor manusiawi, yang membuka peluang untuk melihat peran penampilan dan kesejahteraan ekonomi sebagai variabel kontekstual yang memoderasi hasil kinerja.

Studi mengenai kesejahteraan ekonomi dalam konteks organisasi terbagi antara evaluasi program internal seperti kesejahteraan pegawai melalui tunjangan, asuransi, dan akses layanan, dan juga kajian kebijakan publik yang memeriksa mekanisme redistributif. Dua penelitian relevan yang sering dikutip adalah (1) evaluasi kuasi eksperimental program kesejahteraan pegawai yang menunjukkan penurunan *turn over* dan peningkatan komitmen organisasi setelah peningkatan perlindungan ekonomi [5], [32]; dan (2) studi survei lintas-sektor yang menemukan korelasi antara kepuasan kesejahteraan ekonomi dan produktivitas subyektif serta objektif [24], [33]. Literatur ini menegaskan bahwa kesejahteraan tidak hanya berdampak langsung pada kapasitas kerja, tetapi juga pada aspek-aspek psikologis, seperti rasa aman dan martabat, yang memperkuat kesediaan pegawai untuk mempertahankan standar penampilan dan perilaku profesional.

Dalam ranah kajian Islam dan ekonomi syariah, penelitian teoretis dan beberapa kajian kebijakan menekankan *maqasid syariah* (tujuan syariah) sebagai kerangka normatif untuk mengevaluasi kebijakan ekonomi dan praktik organisasi. Dua jenis karya yang relevan adalah (1) ulasan konseptual yang merumuskan bagaimana prinsip-prinsip seperti *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa), *hifz al-mal* (perlindungan harta), dan *hifz al-'irdh* (perlindungan kehormatan) dapat diterjemahkan menjadi indikator kebijakan [34]; serta (2) studi aplikatif yang menilai program sosial atau kebijakan organisasi dari perspektif *maqasid syariah*, misalnya evaluasi dampak program kesejahteraan pada kemaslahatan kolektif [35]. Literatur *maqasid syariah* menambahkan dimensi etis dan normatif yang sering absen dalam literatur manajemen konvensional, terutama dalam menilai apakah kebijakan organisasi menghormati kehormatan, keadilan distribusi, dan perlindungan dasar bagi pegawai.

Beberapa upaya integratif mencoba menjembatani antara penampilan, kinerja, dan kesejahteraan dalam satu model konseptual, namun bentuknya masih terbatas, yakni terdapat tinjauan konseptual yang mengusulkan hubungan mediasi/moderasi antar variabel, serta studi pilot di organisasi berbasis agama yang mengeksplorasi praktik kesejahteraan dan kode etik penampilan secara bersamaan. Dua contoh pendekatan integratif yang muncul adalah: studi sintesis yang menggabungkan teori legitimasi institusional dengan prinsip keadilan distributif untuk menjelaskan bagaimana kebijakan internal dapat meningkatkan kredibilitas dan kinerja [36]; dan studi institusi Islam yang menilai apakah kebijakan kesejahteraan sesuai dengan prinsip *maqasid syariah* dan bagaimana itu mempengaruhi perilaku profesional [37]. Meski demikian, penelitian empiris yang secara tegas menguji model kausal menggabungkan ketiga domain penampilan, kinerja, dan *maqasid syariah* secara simultan masih sangat terbatas, sehingga kebutuhan untuk kajian yang memadukan kerangka teoritis dan alat ukur *maqasid syariah* menjadi jelas.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Literatur Berdasarkan Tema Utama

Tema utama	Contoh jenis penelitian	Fokus/variabel utama	Temuan singkat
Penampilan profesional	Survei persepsi publik, eksperimen lapangan .	Kode berpakaian, etiket, persepsi kredibilitas	Penampilan mempengaruhi kepercayaan dan penilaian kompetensi; efek dimoderasi budaya/norma
Kinerja organisasi	Studi kuantitatif <i>cross-sectional</i> , Studi longitudinal/efektivitas kebijakan.	KPI layanan, produktivitas, <i>turn over</i>	Intervensi HR dan struktur organisasi memengaruhi outcome; kinerja bersifat multidimensi
Kesejahteraan	Evaluasi program	Gaji, tunjangan,	Kesejahteraan berkorelasi

ekonomi	kesejahteraan pegawai, survei kepuasan ekonomi pegawai.	keamanan kerja, kepuasan ekonomi	dengan komitmen, produktivitas, dan retensi pegawai.
<i>Maqasid syariah</i>	Tinjauan konseptual <i>maqasid syariah</i> , kajian aplikasi kebijakan sosial berbasis <i>maqasid syariah</i> .	<i>Hifz al-nafs, hifz al-mal, hifz al-'irdh</i>	<i>Maqasid syariah</i> menawarkan kriteria normatif untuk menilai keadilan, kehormatan, dan perlindungan ekonomi.
Integrasi antar domain	Kajian teoritis integratif, studi kasus organisasi berbasis agama.	Interaksi penampilan–kesejahteraan–kinerja, peran norma agama.	Pendekatan integratif menjanjikan tapi sebagian besar masih teoritis atau pilot; bukti empiris terbatas

Sumber: Diolah Penulis dari Sumber Sekunder.

Dari ringkasan di atas jelas bahwa meskipun tiap tema mempunyai korpus penelitian yang substantif antara penampilan profesional, dimensi kinerja organisasi, kajian kesejahteraan ekonomi, dan kerangka *maqasid syariah*, keterpaduan empiris antara ketiganya masih lemah. Sebagian besar studi menelaah hubungan biner antara penampilan menuju persepsi, kesejahteraan menuju produktivitas, atau menyusun kerangka normatif terpisah yang mana *maqasid syariah* sebagai kaca pembesar etis. Akan tetapi sedikit yang secara metodologis menguji model simultan yang memasukkan penampilan, indikator kesejahteraan ekonomi, dan ukuran kinerja organisasi sambil mengaplikasikan indikator *maqasid syariah* sebagai kriteria evaluatif. Keterbatasan lain terlihat pada dominasi studi di konteks tertentu, misalnya negara atau sektor publik vs. swasta, dan penggunaan instrumen yang belum distandarkan untuk mengukur dimensi *maqasid syariah* dalam konteks organisasi. Oleh karena itu bab ini menegaskan fokus penelitian, yakni mengisi celah melalui sintesis teoretis yang memadukan ketiga domain dan merumuskan elemen-elemen operasional *maqasid syariah* yang dapat diuji pada penelitian berikutnya.

3.2 Hubungan Penampilan Profesional dan Kinerja Organisasi

Penampilan profesional yang meliputi kode berpakaian, etiket komunikasi, bahasa tubuh, dan perilaku formal dipahami dalam literatur sebagai salah satu dimensi perilaku yang dapat memengaruhi output organisasi melalui saluran simbolik dan praktis [2], [3]. Secara teoritis, hubungan ini dijelaskan melalui beberapa pendekatan: *impression management* (manajer/pegawai mengelola penampilan untuk membentuk penilaian pihak lain), *signaling theory* (penampilan menjadi sinyal kompetensi dan profesionalisme), dan teori legitimasi institusional (penampilan kolektif memperkuat citra organisasi di mata publik dan pemangku kepentingan) [10], [27], [36]. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penampilan yang konsisten dengan nilai organisasi membantu mengurangi ambiguitas peran dan mendukung koordinasi tugas [6], yang pada akhirnya berdampak pada variabel-variabel kinerja seperti produktivitas, kepuasan pengguna layanan, dan kepatuhan prosedur internal [38].

Bukti empiris yang menyoroti efek penampilan terhadap kinerja datang dalam beberapa bentuk metodologis. Survei persepsi publik terhadap aparatur layanan, eksperimen lapangan yang memanipulasi elemen penampilan untuk mengukur perubahan penilaian kompetensi, dan studi kasus organisasi yang menerapkan kode berpakaian formal [17]. Hasil-hasil survei di sektor publik dan layanan kesehatan sering menemukan korelasi positif antara kepatuhan terhadap standar penampilan dan tingkat kepercayaan serta kepuasan pengguna layanan [28]. Eksperimen *vignette* menunjukkan bahwa variasi kecil dalam penampilan antara pakaian rapi vs. santai secara signifikan mengubah penilaian kompetensi dan niat untuk menaati instruksi. Studi kasus internal organisasi juga melaporkan efek tidak langsung, yakni penampilan yang seragam meningkatkan rasa kebersamaan dan disiplin, yang berkaitan dengan penurunan absensi dan peningkatan kepatuhan prosedural [2], [3]. Namun, sebagian besar bukti bersifat korelasional atau berdasarkan penilaian persepsi, sehingga temuan harus diinterpretasikan dengan hati-hati.

Kaitan penampilan dengan legitimasi institusional dan kepercayaan internal memaparkan saluran lain yang penting, yaitu ketika penampilan pegawai sesuai dengan ekspektasi publik atau norma profesional, organisasi memperoleh legitimasi yang mempermudah interaksi dengan klien dan pemangku kepentingan [10], [36]. Di dalam organisasi, penampilan yang konsisten dengan citra profesional dapat memperkuat kepercayaan antar anggota tim, *trust* yang selanjutnya meningkatkan koordinasi, pembagian informasi, dan *willingness to help*, faktor-faktor yang empirisnya berhubungan kuat dengan kinerja tim [39]. Beberapa studi di sektor layanan kesehatan melaporkan bahwa peningkatan persepsi kredibilitas akibat penampilan berasosiasi dengan peningkatan kepatuhan klien/pengguna dan indikator kinerja layanan, seperti waktu

penanganan masalah dan tingkat pengaduan yang menurun [40], [41]. Oleh karena itu penampilan memiliki fungsi instrumental dan simbolik sekaligus dalam memengaruhi outcome organisasi.

Namun, penelitian-penelitian yang ada juga menghadapi keterbatasan metodologis yang mengurangi generalisasi temuan. Banyak studi menggunakan desain *cross-sectional* berbasis survei yang bergantung pada *self-report* dan penilaian pihak ketiga, sehingga rentan terhadap bias respons dan tidak dapat menetapkan kausalitas. Eksperimen *vignette* memperbaiki kontrol variabel namun terbatas pada situasi hipotetis yang mungkin tidak merefleksikan perilaku nyata dalam konteks kerja yang kompleks [28]. Studi kasus mendalam memberikan konteks tetapi seringkali tidak mewakili variasi sektoral atau budaya. Selain itu, variabel “penampilan” diukur secara heterogen, sebagian berbasis penilaian subjektif, sebagian menggunakan *checklists* yang membuat sintesis meta analitik sulit [28]. Konteks sektoral antara publik vs. swasta, perbedaan gender, dan norma budaya juga sering tidak ditangani secara sistematis, sehingga hasil yang berlaku di satu setting belum tentu berlaku di *setting* lain [24].

Literatur menunjukkan pola moderasi dan mediasi yang konsisten namun belum diuji secara menyeluruh, yakni persepsi kredibilitas dan legitimasi cenderung menjadi mediator utama yang meneruskan pengaruh penampilan ke hasil kinerja. Dengan kata lain, penampilan meningkatkan persepsi kredibilitas, kemudian persepsi kredibilitas meningkatkan motivasi atau patuh terhadap klien, serta hasil kinerja membaik. Di sisi lain, efek ini sering dimoderasi oleh variabel kontekstual seperti budaya organisasi, norma agama/etika lokal, struktur insentif, dan karakteristik layanan (*high-trust vs. low-trust services*) [42]. Misalnya, dalam organisasi yang menekankan egalitarianisme, perbedaan penampilan mungkin memiliki efek lebih kecil dibanding organisasi yang menekankan status profesional.

Demikian juga dalam konteks agama yang kuat, kepatuhan pada kode berpakaian religius dapat memperkuat legitimasi lebih besar daripada dalam konteks sekuler [40]. Untuk memperkuat validitas temuan, dibutuhkan penelitian longitudinal atau eksperimen terapan yang turut mengukur variabel persepsi kredibilitas, dan budaya organisasi, serta konteks keagamaan, sehingga model kausal yang lebih kompleks dapat diuji dengan lebih kuat dan komprehensif.

3.3 Kesejahteraan ekonomi dalam kerangka *Maqasid Syariah*

Maqasid syariah berfungsi sebagai kerangka normatif yang memperluas pengertian kesejahteraan ekonomi dari sekadar variabel material menjadi konsep yang etis dan holistik [19]. Dalam perspektif *maqasid syariah*, tujuan-tujuan syariah utama yang relevan untuk kebijakan kesejahteraan pegawai adalah *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa dan keselamatan hidup), *hifz al-mal* (perlindungan harta dan pemenuhan kebutuhan ekonomi), dan *hifz al-'irdh* (perlindungan kehormatan dan martabat) [13], [14]. Pendekatan ini menuntut bahwa kebijakan internal organisasi tidak hanya memastikan gaji layak dan tunjangan, tetapi juga mengamankan kondisi kerja yang aman (fisik dan psikologis), akses terhadap layanan kesehatan dan sosial, serta perlakuan yang menghormati martabat pekerja [43]. Dengan demikian *maqasid syariah* menggeser fokus analisis kesejahteraan dari indikator moneter semata ke indikator kemaslahatan yang memadukan aspek material, non-material, dan normatif.

Prinsip-prinsip ekonomi Islam memperkaya konsep kesejahteraan organisasi dengan rangka etis yang spesifik, meliputi keadilan distributif (*fair distribution of benefits*), larangan eksploitasi (misalnya riba, gharar, dan praktik tidak adil), tanggung jawab sosial korporasi, dan mekanisme solidaritas seperti zakat, sedekah, atau lembaga wakaf dalam skala komunitas [44]. Dalam konteks organisasi, prinsip-prinsip ini diterjemahkan menjadi praktik konkret, seperti kebijakan remunerasi yang adil dan transparan, mekanisme pengupahan yang mencegah eksploitasi kerja, program bantuan darurat bagi pegawai, dan pengaturan kerja yang menyeimbangkan kebutuhan keluarga dan pekerjaan. Pendekatan *maqasid syariah* menuntut bahwa kebijakan kesejahteraan tidak semata menambah kompensasi, tetapi juga mengintegrasikan mekanisme proteksi sosial dan sarana pemulihan untuk pegawai yang mengalami krisis ekonomi atau sosial sehingga tercapai kemaslahatan kolektif [13], [14].

Mengaitkan temuan *maqasid syariah* dengan literatur manajemen memperlihatkan jalur-kausal yang relatif kuat, yang meliputi jaminan pendapatan dan akses layanan publik/pegawai meningkatkan komitmen organisasi, menurunkan *turn over intention*, dan memperkuat kapasitas kerja dalam jangka menengah hingga panjang. Penjelasan teoritisnya dapat dirangkai melalui teori *social exchange* dan teori *organizational justice*, yang mana ketika pegawai merasakan perlakuan adil dan perlindungan ekonomi, mereka cenderung membalas melalui usaha kerja yang lebih tinggi, kesetiaan, dan kepatuhan pada standar profesional organisasi [5], [11]. Hal ini merupakan faktor yang juga meningkatkan output kinerja. Selain

itu, jaminan kesejahteraan meningkatkan rasa aman psikologis yang relevan untuk konsentrasi, inovasi, dan pengurangan absensi [4], [5]. Semua itu selaras dengan *maqasid syariah* yang menempatkan perlindungan jiwa dan harkat manusia sebagai prioritas utama.

Kerangka *maqasid syariah* menuntun pada indikator kesejahteraan pegawai yang multidimensi dan dapat diukur: indikator untuk *hifz al-nafs* dalam hal insiden keselamatan kerja, cakupan asuransi kesehatan, dan waktu istirahat yang memadai, untuk *hifz al-mal* dalam hal indeks kecukupan upah, ketepatan pembayaran, akses kredit atau dukungan darurat, dan untuk *hifz al-'irdh* dalam hal laporan pengalaman diskriminasi, kepuasan terhadap penghormatan martabat, dan kebijakan anti-stigma [13], [14], [34]. Mengintegrasikan indikator-indikator ini ke dalam evaluasi organisasi memungkinkan penilaian apakah kebijakan kesejahteraan tidak hanya meningkatkan kondisi material tetapi juga menjaga kehormatan dan kapasitas produktif pegawai, yang pada gilirannya memperkuat kinerja organisasi. Dengan demikian, *maqasid syariah* bukan hanya landasan etis, melainkan juga alat konseptual praktis untuk merancang program kesejahteraan yang berorientasi pada peningkatan kapasitas kerja dan perlindungan martabat.

3.4 Hubungan antar Variabel dan Kerangka Konseptual

Sintesis ini mengusulkan sebuah kerangka konseptual yang mengintegrasikan tiga konstruk utama antara penampilan profesional, kesejahteraan ekonomi, dan kinerja organisasi dalam suatu alur relasional yang dianalisis dan dievaluasi melalui lensa *maqasid syariah*. Pendekatan ini melihat penampilan profesional bukan sekadar variabel perilaku individual, melainkan sebagai sinyal sosial yang memicu penilaian legitimasi dan kredibilitas organisasi. Legitimasi atau kredibilitas inilah yang kemudian memengaruhi kondisi psikologis dan sosial dalam organisasi yang meliputi motivasi, kepercayaan antarpegawai, dan kepercayaan publik, yang pada gilirannya berdampak pada indikator-indikator kinerja operasional. Kerangka ini memosisikan *maqasid syariah* sebagai kriteria normatif yang menilai arah dan etika hubungan antar-variabel: apakah kebijakan dan praktik yang menghubungkan penampilan, kesejahteraan, dan kinerja memberi kemaslahatan sesuai *hifz al-nafs*, *hifz al-mal*, dan *hifz al-'irdh*.

Secara kausal atau relasional, alur yang diusulkan adalah berjenjang, yang dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2. Alur Hubungan Penampilan Profesional, Persepsi, dan Kinerja Organisasi

Sumber: Penulis

Penampilan profesional (kode berpakaian, etiket komunikasi, perilaku formal) bertindak sebagai sinyal awal yang membentuk harapan dan persepsi stakeholder. Persepsi positif meningkatkan legitimasi institusional dan kredibilitas individu/organisasi. Legitimasi ini mempermudah proses kerja sama, komunikasi, dan kepatuhan prosedural, semua faktor yang meningkatkan motivasi intrinsik dan kepercayaan antarpegawai serta mempengaruhi perilaku pengguna layanan [36]. Motivasi dan kepercayaan yang tinggi cenderung menerjemahkan diri menjadi praktik kerja yang lebih konsisten, inovatif, dan produktif sehingga tercermin pada indikator kinerja organisasi [26].

Dalam kerangka ini kesejahteraan ekonomi berperan ganda, yaitu sebagai moderator yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara persepsi dan respons perilaku, misalnya pegawai yang merasa sejahtera lebih responsif terhadap ekspektasi penampilan karena mereka memiliki kapasitas material dan psikologis untuk memelihara standar tersebut. Selain itu, juga sebagai mediator yang menerjemahkan kebijakan ekonomi menjadi kapasitas aktual untuk bertindak, misalnya kebijakan kesejahteraan, peningkatan rasa aman ekonomi, peningkatan komitmen dan kemampuan mematuhi standar profesional, dan peningkatan kinerja. Sebagaimana digambarkan dalam *workflow* pada Gambar 2. Secara praktis, kesejahteraan dapat meningkatkan sumber daya yang termasuk waktu, energi, dan akses layanan kesehatan yang memungkinkan pegawai tidak hanya memenuhi standar penampilan tetapi juga menjaga konsistensi kerja

jangka panjang, sehingga efek penampilan pada kinerja lebih berkelanjutan jika diiringi kondisi kesejahteraan yang memadai.



Gambar 3. Alur Dampak Kebijakan Kesejahteraan terhadap Komitmen dan Kinerja
Sumber: Penulis

Peran *maqasid syariah* adalah sebagai *normative overlay* yang mengevaluasi setiap tahap hubungan tersebut: apakah kebijakan yang mengatur penampilan dan kesejahteraan menghormati tujuan-tujuan syariah, seperti perlindungan jiwa atas keselamatan kerja dan kesehatan mental, perlindungan harta dalam keadilan upah dan keamanan finansial, serta perlindungan kehormatan dalam penghindaran stigma dan penghormatan martabat. *Maqasid syariah* juga menuntun penentuan prioritas kebijakan, jika standar penampilan berimplikasi pada pelanggaran martabat pekerja atau beban ekonomi yang tidak adil, praktek tersebut dianggap tidak sesuai *maqasid syariah* meskipun mungkin meningkatkan persepsi kredibilitas jangka pendek. Dengan demikian *maqasid syariah* menjadi ukuran etis untuk menilai *trade-off* antara penampilan sebagai sinyal dan konsekuensi kesejahteraan bagi pegawai.

3.5 Implikasi Teoretis dan Implikasi untuk Praktik Organisasi

Studi sintesis ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkenalkan konsep kesejahteraan yang dikontekstualkan oleh *maqasid syariah*, sehingga kesejahteraan tidak lagi dipersempit pada ukuran moneter semata tetapi menjadi konstruk multidimensi yang memuat perlindungan keselamatan fisik dan psikologis, perlindungan kecukupan ekonomi dan keamanan finansial, serta perlindungan martabat dan kebijakan anti-stigma. Pendekatan ini menegaskan penampilan profesional sebagai variabel institusional yang berperan dalam membangun legitimasi organisasi, dengan demikian literatur legitimasi diperkaya oleh bukti dari studi perilaku dan persepsi. Penelitian ini secara konseptual memadukan teori *impression management*, *signaling*, dan teori institusional dengan *maqasid syariah* sehingga menghasilkan model integratif yang menjembatani studi-studi fragmentaris antara tingkah laku profesional, penampilan, dan tujuan normatif. Secara metodologis, temuan membuka ruang untuk pengembangan instrumen yang mengukur dimensi *maqasid syariah* dalam konteks organisasi, desain longitudinal untuk menangkap dinamika kebijakan, dan pemanfaatan teknik multivariat untuk menguji jalur mediasi serta moderasi yang diusulkan.

Untuk praktik organisasi, implikasi dari kerangka ini bersifat reflektif dan evaluatif. Manajer dan pembuat kebijakan didorong menilai kebijakan penampilan dan kesejahteraan menurut kriteria etis, misalnya apakah suatu kebijakan meningkatkan legitimasi tanpa mengorbankan martabat pekerja, apakah beban ekonomi atau non material yang ditimbulkan konsisten dengan prinsip keadilan, dan sejauh mana kebijakan memperkuat tujuan perlindungan dasar *maqasid syariah*. Alih-alih merumuskan langkah operasional tertentu, kerangka ini mendorong pertanyaan evaluatif, misalnya: apakah kode berpakaian menimbulkan beban ekonomi tidak proporsional atau risiko stigmatisasi bagi kelompok tertentu? Selain itu juga memperkaya mekanisme monitoring dengan indikator material dan normatif. Pendekatan ini juga menekankan pentingnya dialog partisipatif yang melibatkan lintas aktor antar pemangku kepentingan, seperti manajemen, pegawai, pengguna layanan, dan aktor-aktor komunitas atau agama, sebagai cara untuk memahami interpretasi lokal atas perlindungan atas kehormatan dan kesejahteraan, sehingga kebijakan dapat ditempatkan dalam konteks nilai sosial tanpa menginstruksikan tindakan teknis tertentu.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan antara penampilan profesional, kesejahteraan ekonomi, dan kinerja organisasi bersifat saling terkait dan multidimensional: penampilan berfungsi sebagai sinyal yang membentuk persepsi legitimasi dan kredibilitas, persepsi tersebut memengaruhi motivasi dan kepercayaan internal dan publik, dan pada gilirannya berdampak pada indikator kinerja. Namun kekuatan dan kesinambungan efek ini sangat dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan ekonomi, baik sebagai moderator maupun mediator yang menentukan kapasitas individu untuk merespons ekspektasi profesional. Dengan meletakkan *maqasid syariah* sebagai lensa normatif, studi ini memperluas pengertian kesejahteraan

menjadi konstruk yang etis dan multidimensi: meliputi perlindungan jiwa, harta, dan kehormatan, serta menempatkan penampilan bukan sekadar atribut individu tetapi elemen legitimasi institusional.

Secara teoretis, kontribusi utama adalah penggabungan teori impression management, signaling, dan legitimasi dengan kerangka *maqasid syariah* untuk membangun model integratif; secara metodologis, penelitian ini mengidentifikasi kebutuhan instrumen operasional yang lebih baku untuk mengukur dimensi-dimensi *maqasid syariah* dalam konteks organisasi. Keterbatasan studi ini terutama sifatnya studi pustaka, heterogenitas pengukuran variabel dalam literatur, dan keterbatasan bukti empiris yang menguji ketiga domain secara simultan, sehingga membatasi generalisasi temuan dan menegaskan kebutuhan verifikasi empiris selanjutnya. Penelitian lanjutan hendaknya mengembangkan dan memvalidasi instrumen yang mampu menangkap indikator *maqasid syariah* yang relevan untuk evaluasi kebijakan organisasi, serta menguji model integratif yang diusulkan melalui desain empiris yang kuat, misalnya studi longitudinal, eksperimen terapan, atau survei berskala besar yang dipadukan dengan data administratif.

Penelitian komparatif lintas sektor dan lintas-konteks budaya maupun agama juga diperlukan untuk menguji moderasi konteks terhadap efek penampilan. Bagi praktisi dan pembuat kebijakan organisasi, kerangka ini bisa dipakai sebagai alat reflektif untuk menilai apakah kebijakan penampilan dan kesejahteraan menyeimbangkan tujuan legitimasi operasional dengan kemaslahatan pegawai. Langkah-langkah penilaian yang direkomendasikan termasuk penggunaan indikator multidimensi, dialog partisipatif dengan pemangku kepentingan, dan peninjauan etis yang mengacu pada *maqasid syariah* sebelum implementasi kebijakan, namun pilihan teknis konkret sebaiknya disesuaikan dengan konteks organisasi dan hasil studi empiris lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. A. Restrepo-Morales, E. A. Giraldo-Betancur, D. A. López-Cadavid, M. M. Grados-Vásquez, and L. W. Olórtiga-Cóndor, “Enhanced Organizational Performance: Integrating Dimensions for Sustainable Growth,” *Sustainability*, vol. 15, no. 21, p. 15186, 2023, doi: 10.3390/su152115186.
- [2] M. Kosowska-Ślusarczyk, “The Language of Fashion as a Carrier of Personal Information,” *J. Educ. Cult. Soc.*, vol. 5, no. 2, pp. 169–179, 2020, doi: 10.15503/jecs20142.169.179.
- [3] E. Surret, “How Workplace Attire Affects Employee Perceptions and Organizational Culture,” Thesis, University of Southern Mississippi, Mississippi, 2021. [Online]. Available: https://aquila.usm.edu/honors_theses/767
- [4] K. D. Kolawole, “Employees’ Welfare and Productivity Relations,” *Int. J. Soc. Sci. Relig.*, vol. 5, no. 3, pp. 576–600, 2024, doi: 10.53639/ijssr.v5i3.290.
- [5] M. Rifai, R. Makduani, B. Krisnanto, P. Panus, and I. L. D. Lawalata, “The Relationship of Work Environment, Organizational Culture, and Employee Welfare to Financial Performance,” *Adv. Manag. Financ. Report.*, vol. 3, no. 3, pp. 1129–1147, 2025, doi: 10.60079/amfr.v3i3.636.
- [6] K. U. Rehman, M. N. Mata, J. M. Martins, S. Mariam, J. X. Rita, and A. B. Correia, “SHRM Practices Employee and Organizational Resilient Behavior: Implications for Open Innovation,” *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, vol. 7, no. 2, p. 159, 2021, doi: 10.3390/joitmc7020159.
- [7] D. Deming, “Four Facts about Human Capital,” RWP22-007, 2022. doi: 10.2139/ssrn.4150882.
- [8] D. Ø. Madsen, “Balanced Scorecard: History, Implementation, and Impact,” *Encyclopedia*, vol. 5, no. 1, p. 39, 2025, doi: 10.3390/encyclopedia5010039.
- [9] T. Hameduddin and T. Engbers, “Leadership and public service motivation: a systematic synthesis,” *Int. Public Manag. J.*, vol. 25, no. 1, pp. 86–119, 2022, doi: 10.1080/10967494.2021.1884150.
- [10] E. Teng, V. K. G. Lim, M. Lou, and L. Zhang, “Do impression management motives matter? The differential effects of job insecurity on job crafting and helping behavior.,” *Int. J. Stress Manag.*, vol. 32, no. 1, pp. 87–98, 2025, doi: 10.1037/str0000346.
- [11] W. I. Qofifah, M. Dirgantara, F. Maulana, and Z. Fahmi, “Organizational Communication Ethics and Personal Data Protection: A Review of the Personal Data Protection Law,” *SHISHYA Stud. Perspect. Law Justice*, vol. 2, no. 1, pp. 47–63, 2026, [Online]. Available: <https://nayottamareswara.co.id/index.php/jhpa/article/view/27>
- [12] M. A. Mukhyi, *Teori Ekonomi*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2024.
- [13] T. Andiko, S. Khatib, and R. A. Setiawan, *Maqashid Syariah dalam Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Penerbit Samudera Biru, 2018.
- [14] N. Güney, “Maqāsīd al-Sharī‘a in Islamic Finance: A Critical Analysis of Modern Discourses,”

- Religions*, vol. 15, no. 1, p. 114, 2024, doi: 10.3390/rel15010114.
- [15] R. A. Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, 1st ed. Bandarlampung: Arjasa Pratama, 2020.
- [16] T. Azid and L. Sunar, *Social Justice and Islamic Economics: Theory, Issues and Practice*. London, UK: Routledge, 2019.
- [17] I. S. Ponto, J. Waisapy, and Z. Fadli, "Development of Civil Servants in Public Service at the West Kairatu Sub-district Office, West Seram Regency," *J. Manaj. Pelayanan Publik*, vol. 7, no. 1, pp. 241–262, 2023, doi: 10.24198/jmpp.v7i1.49426.
- [18] A. Vasumathi, A. Vasudevan, A. Razak, and S. I. S. Mohammad, "An empirical study on the impact of organizational culture dimensions on employees' performance through organizational support in the IT industry," *Soc. Sci. Humanit. Open*, vol. 12, p. 102054, 2025, doi: 10.1016/j.ssaho.2025.102054.
- [19] E. Solehudin *et al.*, "Transformation of Shariah Economic Justice: Ethical and Utility Perspectives in the framework of Maqashid Shariah," *Al-Risalah Forum Kaji. Huk. dan Sos. Kemasyarakatan*, vol. 24, no. 1, pp. 101–115, 2024, doi: 10.30631/alrisalah.v24i1.1467.
- [20] S. Kraus *et al.*, "Literature Reviews as Independent Studies: Guidelines for Academic Practice," *Rev. Manag. Sci.*, vol. 16, no. 8, pp. 2577–2595, Nov. 2022, doi: 10.1007/s11846-022-00588-8.
- [21] S. Campbell *et al.*, "Purposive sampling: complex or simple? Research case examples," *J. Res. Nurs.*, vol. 25, no. 8, pp. 652–661, 2020, doi: 10.1177/1744987120927206.
- [22] M. Özden, "Content and Thematic Analysis Techniques in Qualitative Research: Purpose, Process and Features," *Qual. Inq. Educ. Theory Pract.*, vol. 2, no. 1, pp. 64–81, 2024, doi: 10.59455/qietp.20.
- [23] K. da S. Santos, M. C. Ribeiro, D. E. U. de Queiroga, I. A. P. da Silva, and S. M. S. Ferreira, "O uso de triangulação múltipla como estratégia de validação em um estudo qualitativo," *Cien. Saude Colet.*, vol. 25, no. 2, pp. 655–664, 2020, doi: 10.1590/1413-81232020252.12302018.
- [24] T. D. N. Vuong and L. T. Nguyen, "The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review," *Sustainability*, vol. 14, no. 21, p. 14017, 2022, doi: 10.3390/su142114017.
- [25] M. Tagliabue, S. S. Sigurjonsdottir, and I. Sandaker, "The effects of performance feedback on organizational citizenship behaviour: a systematic review and meta-analysis," *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, vol. 29, no. 6, pp. 841–861, 2020, doi: 10.1080/1359432X.2020.1796647.
- [26] A. Nexhip, M. Riley, and K. Robinson, "Professional identity and workplace motivation: A case study of health information managers," *Heal. Inf. Manag. J.*, vol. 53, no. 2, pp. 76–84, 2024, doi: 10.1177/18333583221115898.
- [27] J. Bafera and S. Kleinert, "Signaling Theory in Entrepreneurship Research: A Systematic Review and Research Agenda," *Entrep. Theory Pract.*, vol. 47, no. 6, pp. 2419–2464, 2023, doi: 10.1177/10422587221138489.
- [28] A. Brosius, M. Hameleers, and T. G. L. A. van der Meer, "Can we trust measures of trust? a comparison of results from open and closed questions," *Qual. Quant.*, vol. 56, no. 5, pp. 2907–2924, 2022, doi: 10.1007/s11135-021-01250-3.
- [29] S. Anggiani, T. A. Widayat, and F. Fatonah, "The influence of competence on organizational performance in government institutions: A case study," *Interdiscip. Soc. Stud.*, vol. 4, no. 1, pp. 62–68, 2024, doi: 10.55324/iss.v4i1.756.
- [30] J. Hofmeister, D. K. Kanbach, and J. Hogreve, "Measuring and managing service productivity: a meta-analysis," *Rev. Manag. Sci.*, vol. 18, no. 3, pp. 739–775, 2024, doi: 10.1007/s11846-023-00620-5.
- [31] L. Zhihuang and Z. Yuchen, "The Impact of Organizational Change on Firm Performance—Analysis Based on SCM Modeling," *Sage Open*, vol. 15, no. 3, 2025, doi: 10.1177/21582440251358973.
- [32] M. Lee and B. Kim, "Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea," *Behav. Sci. (Basel)*, vol. 13, no. 7, p. 521, 2023, doi: 10.3390/bs13070521.
- [33] A. Isham, S. Mair, and T. Jackson, "Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-examining the link," *Ecol. Econ.*, vol. 184, p. 106989, 2021, doi: 10.1016/j.ecolecon.2021.106989.
- [34] M. N. Alias, M. N. Abdullah, M. F. Osman, N. F. Ismail, and M. S. Kamis, "The Position of Maqasid al-Shariah within Islamic Legal Sources: A Comprehensive Analysis," *Samarah J. Huk. Kel. dan Huk. Islam*, vol. 9, no. 2, pp. 937–964, 2025, doi: 10.22373/sjhk.v9i2.26659.
- [35] T. Tahir and S. H. A. Hamid, "Maqasid Al-Syari'ah Transformation in Law Implementation for Humanity," *Int. J. Ihya' 'Ulum Al-Din*, vol. 26, no. 1, pp. 119–131, 2024, doi: 10.21580/ihya.26.1.20248.

- [36] L. Juráček, L. Jurík, and H. Makyšová, “Institutional, Resource-Based, Stakeholder and Legitimacy Drivers of Green Manufacturing Adoption in Industrial Enterprises,” *Adm. Sci.*, vol. 15, no. 8, p. 311, 2025, doi: 10.3390/admsci15080311.
- [37] M. Mukhlisin, “Integration of Maqāsid Sharia and Social Philanthropy in the Economic Empowerment of the Shrimp Pond Labor Community,” *J. Al-Hakim J. Ilm. Mahasiswa, Stud. Syariah, Huk. dan Filantr.*, vol. 7, no. 2, pp. 99–118, 2025, doi: 10.22515/jurnalalhakim.v7i02.11177.
- [38] R. Rachmaniah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Manajerial*, vol. 9, no. 3, pp. 351–368, 2022, doi: 10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037.
- [39] K. S. Kertechian and H. El-Farr, “Body image in the workplace: Assessing the impact on self-esteem and employee engagement,” *Acta Psychol. (Amst.)*, vol. 259, p. 105355, 2025, doi: 10.1016/j.actpsy.2025.105355.
- [40] M. K. Sarpoolaki, H. Tavasoli, A. Sohrabpoor, and F. Asghari, “Beyond appearance: patient perspectives on the role of physician attire in trust,” *J. Med. Ethics Hist. Med.*, vol. 18, no. 5, 2025, doi: 10.18502/jmehm.v18i5.19209.
- [41] A. Lopez-Ruiz *et al.*, “Presenting Your Best Self: How Physician Appearance Influences Patient Perceptions and Impacts Women in Medicine,” *Women’s Heal. Reports*, vol. 6, no. 1, 2025, doi: 10.1089/whr.2024.0087.
- [42] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 19th ed. Harlow, England: Pearson, 2024.
- [43] R. Arifin *et al.*, “Wage sale and purchase practices among agricultural workers in Curup, Bengkulu: A Maqasid of Shariah perspective on economic justice and wealth protection,” *J. Islam. Econ. Lariba*, vol. 11, no. 1, pp. 357–380, 2025, doi: 10.20885/jielariba.vol11.iss1.art14.
- [44] A. Harahap, R. R. Nasution, and A. A. Nst, “Principles of Zakat Management and Fiqhiyah Objectives: A Literatur Review of Verses, Hadiths, and Zakat Laws,” *SHISHYA Stud. Perspect. Law Justice*, vol. 1, no. 2, pp. 90–102, 2025, [Online]. Available: <https://nayottamareswara.co.id/index.php/jhpa/article/view/19>