

ETOS KERJA KEPEMIMPINAN SYARIAH: MEMAHAMI DAN MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF DALAM ERA GLOBALISASI

Tuti Nadhifah*, Marsya Rizqia Choirunnisa, Yunus Mustaqim

Universitas Muhammadiyah Kudus

Jalan Ganesha No.1 Kudus, Indonesia

*Corresponding author: tutinadhifah@umkudus.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<p>DOI : https://doi.org/10.26751/jeisa.v5i2.2471</p> <p>Article history: Received 2024-07-03 Revised 2024-08-14 Accepted 2024-08-20</p> <p>Kata Kunci: Etos Kerja, Kepemimpinan Syariah, Era Globalisasi</p> <p>Keywords: <i>Work Ethic, Sharia Leadership, Globalization Era</i></p>	<p>Etos kerja kepemimpinan syariah merupakan sebuah konsep yang tidak hanya melibatkan aspek spiritual tetapi juga aspek praktis dalam memimpin suatu organisasi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis etos kerja syariah dan bagaimana konsep ini dapat memahami dan meningkatkan keunggulan kompetitif dalam er globalisasi. Tinjauan literatur mengenai faktor yang mempengaruhi etos kerja kepemimpinan syariah dan menjelaskan beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan dan memperkuat etos kerja kepemimpinan syariah, organisasi dapat mengembangkan budaya kerja yang kompetitif dan produktif, dengan tetap memperhatikan aspek spiritual dalam bisnis. Metode penelitian yang digunakan yaitu studi literatur dari sumber-sumber yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel online, dan sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan topik etos kerja kepemimpinan syariah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja kepemimpinan dapat meningkatkan keunggulan kopetitif di era globalisasi dengan cara tetap memperhatikan aspek spiritual dalam bisnis yaitu etos kerja yang Islami. Dalam mengembangkan kedua aspek ini, perlu untuk mengembangkan kesadaran akan pentingnya etos kepemimpinan syariah dan nilai-nilai spiritual dalam bisnis agar dapat memperkuat harmoni dan stabilitas sosial yang baik dan memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dan masyarakat secara luas.</p> <p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>Sharia leadership work ethic is a concept that not only involves spiritual aspects but also practical aspects in leading an organization. This research aims to analyze the sharia work ethic and how this concept can understand and increase competitive advantage in globalization. Literature review regarding factors that influence the sharia leadership work ethic and explains several strategies that can be used to develop and strengthen the sharia leadership work ethic, organizations can develop a competitive and productive work culture, while still paying attention to spiritual aspects in business. The research method used is literature study from relevant sources such as books, scientific journals, online articles and other sources of information related to the topic of sharia leadership work ethic.</i></p>

The results of this research show that a leadership work ethic can increase competitive advantage in the era of globalization by still paying attention to spiritual aspects in business, namely an Islamic work ethic. In developing these two aspects, it is necessary to develop awareness of the importance of sharia leadership ethos and spiritual values in business in order to strengthen good social harmony and stability and provide great benefits for the organization and society at large.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

I. PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan kata yang spaling sering digunakan untuk menggambarkan abad 21 yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi (I Wayan, 2019). Dengan adanya kemajuan teknologi di era globalisasi ini menggambarkan sebuah persaingan yang tidak terbatas dan hambatan (Fachrurazi, 2023). Oleh karena itu banyak negara khususnya di Indonesia yang khawatir terhadap imbas dari kemajuan teknologi terhadap persaingan khususnya dalam bisnis.

Salah satu contohnya adalah akan semakin banyaknya produk asing yang masuk ke pasar Indonesia. Sehingga dapat menyebabkan matinya pasar domestik. Selain itu dampak lainnya adalah mendominasinya tenaga kerja asing yang akan masuk ke Indonesia khususnya.

Selain karena dampak globalisasi permasalahan-permasalahan tersebut juga di pengaruhi oleh kurangnya kualitas SDM atau sumber daya manusia yang ada di Indonesia. Seperti halnya yang ada di data *Human Developmnt Index* (HDI) (2009) yang dimana Indonesia berada pada urutan ke 111.

Oleh karena itu adaptasi dengan abad teknologi nformasi komunikasi harus segera dilakukan jika Indonesia tidak mau mengalami ketinggalan tersebut. Salah satu cara agar Indonesia dapat mengendarai arus globalisasi ini maka harus dibangunnya generasi dengan etos kerja yang mampu beradaptasi dengan abad 21 sekarang. Pembangunan etos kerja sendiri sangat penting dikarenakan etos kerja yang baik akan sangat menentukan hasil kerja yang nyata. Etos kerja merupakan cara berperilaku serta semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang

berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku dalam pekerjaan (Desmon Ginting, 2016).

Selain itu terdapat pendekatan lain dalam meningkatkan SDM yaitu dengan pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan agama. Hal ini di perkuat dengan hasil penelitiannya Mangkunegara (2005) bahwa terdapat hubungan dalam pencapaian kerjaindivisu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan agama.

Menurut Ali dan Owaihan yang dikutip dari bukunya Muly Umiyati Noer (2022) menambahkan bahwa sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja islami (*Islamic work ethics*) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapanucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Adapun pengertian etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004).

Selain etos kerja Islami peran seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik akan mampu meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Kepemimpinan sendiri merupakan suatu usaha individu mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan (Gibson, 1996). Durbin (2001) juga menambahkan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk menanamkan keyakinan dan

memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Di era globalisasi yang semakin kompleks saat ini, etos kerja para pemimpin syariah bukan lagi hal yang bisa diabaikan. Kepemimpinan syariah dapat menjadi solusi untuk menghadapi berbagai tantangan dalam bisnis dan organisasi, saat ini dan di masa depan. Etos kerja kepemimpinan syariah merupakan sebuah konsep yang tidak hanya membahas aspek spiritual tetapi juga aspek praktis dalam memimpin suatu organisasi. Etos kerja kepemimpinan syariah penting dalam mengembangkan budaya kerja yang mengutamakan kualitas dan produktivitas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi dan menganalisis bagaimana etos kerja kepemimpinan syariah dan bagaimana konsep tersebut dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Penulis juga akan membahas beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja kepemimpinan syariah dan menjelaskan beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan dan memperkuat etos kerja kepemimpinan syariah dalam organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Untuk menyusun tulisan ini, kami melakukan penelitian menggunakan metode studi literatur. Kami mengumpulkan sumber-sumber yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel online, dan sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan topik etos kerja kepemimpinan syariah. Kami melakukan pencarian melalui database akademik seperti Google Scholar, ResearchGate, dan platform perpustakaan online.

Setelah mengumpulkan sumber-sumber yang relevan, kami melakukan penelaahan terhadap informasi yang terdapat di dalamnya. Kami membaca, menganalisis, dan mengevaluasi isi dari setiap sumber yang digunakan. Kami mencari informasi yang terkait dengan konsep etos kerja kepemimpinan syariah, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta strategi yang dapat

digunakan untuk mengembangkan dan memperkuat dalam organisasi.

Kemudian, kami mengorganisir informasi yang telah dikumpulkan ke dalam subtopik yang sesuai. Kami menyusun tulisan ini dengan mengikuti alur pembahasan yang logis dan koheren, sehingga mudah dipahami oleh pembaca. Kami juga memberikan referensi dari setiap sumber yang digunakan, untuk memberikan kepercayaan dan validitas pada tulisan ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari studi literatur kami menunjukkan bahwa dalam era globalisasi, keunggulan kompetitif sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Keunggulan kompetitif dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dalam mempertahankan eksistensinya di pasar global yang semakin ketat. Dalam konteks bisnis, keunggulan kompetitif dapat diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk memberikan produk atau layanan yang lebih baik atau lebih murah daripada pesaing, yang pada akhirnya memungkinkan organisasi untuk memenangkan pangsa pasar yang lebih besar.

Beberapa faktor yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi adalah memiliki produk atau layanan yang berkualitas, memiliki ketahanan atau fleksibilitas yang tinggi dalam menghadapi perubahan pasar dan lingkungan bisnis, memiliki jaringan atau hubungan bisnis yang luas, memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik, serta memiliki sistem manajemen atau teknologi yang efisien dan mutakhir.

Namun, dalam era globalisasi, keunggulan kompetitif bukanlah hal yang statis atau dapat diperoleh dengan mudah. Seiring dengan perkembangan teknologi dan pasar, keunggulan kompetitif dapat berubah dengan sangat cepat, dan organisasi perlu terus beradaptasi dan mengubah strateginya untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk memahami dan merespon perubahan pasar dan lingkungan bisnis dengan cepat. Hal ini dapat dilakukan dengan

melakukan analisis pasar secara terus-menerus, menerapkan inovasi dan pengembangan produk atau layanan yang berkesinambungan, serta mengembangkan jaringan bisnis dan sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif. Dalam konteks globalisasi, keunggulan kompetitif dapat membawa manfaat yang besar bagi organisasi, namun hal ini juga menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas serta efisiensi dalam berbisnis. Hal ini dapat diwujudkan melalui pengembangan sistem manajemen dan teknologi informasi yang efektif, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta pengelolaan risiko dan keuangan yang baik.

Etos kerja kepemimpinan syariah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Etos kerja ini didasarkan pada nilai-nilai syariah yang termasuk kejujuran, integritas, tanggung jawab, dedikasi, dan disiplin. Secara umum, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja kepemimpinan syariah, seperti lingkungan organisasi, budaya, dan tuntutan pekerjaan. Lingkungan organisasi yang baik dapat menginspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik, sementara budaya yang dihormati dan ditekankan dalam organisasi dapat membantu membentuk etos kerja yang lebih baik. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang berat dan monoton juga dapat mempengaruhi etos kerja dan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja.

Dalam mengembangkan etos kerja kepemimpinan syariah, terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan, seperti memberikan pelatihan tentang nilai-nilai syariah dan membentuk budaya organisasi yang lebih baik. Selain itu, memberikan penghargaan kepada anggota organisasi yang bertindak sesuai dengan nilai-nilai syariah juga dapat menjadi motivasi bagi anggota lainnya. Penerapan etos kerja kepemimpinan syariah dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, meningkatkan kepercayaan dari masyarakat, dan membentuk citra positif bagi organisasi.

Namun, perlu diingat bahwa penerapan etos kerja kepemimpinan syariah tidak dapat dilakukan dengan cara instan. Diperlukan upaya yang berkesinambungan dan konsisten untuk membentuk budaya dan etos kerja yang sesuai. Namun dengan dukungan dan kerjasama antara pimpinan dan anggota organisasi, penerapan etos kerja kepemimpinan syariah dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi dan jangka panjang.

Menurut Sinamo setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, tanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif dan produktif (Kirom,2018).

Menurut Yousef (2000) dalam Octarina (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas selama bekerja, kerja sama serta persaingan di tempat kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, keadilan, dan kedermawanan ditempat kerja. (Novliadi, 2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya yaitu faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu (Fitriyani et al., 2019).

Seorang pelaku bisnis Muslim diharuskan untuk berperilaku seperti apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan Sunnah. Adapun tatakrama perilaku bisnis dirangkumkan dalam tiga garis besar yaitu murah hati, motivasi untuk berbakti dan ingat Allah dan prioritas utama-Nya, (Alamsyahh et al., 2019)(Scribd, n.d.).

Dalam jurnalnya *islamic Work Ethic : A Critical Review Cross Cultural Management* ada beberapa faktor yang menurutnya beberapa isu terkait dengan pekerjaan sesuai hadisthadist Nabi dikelompokkan sebagai berikut (Ali & Al-Owaihah, 2008):

1. *Persuing legitimates business.*

Nabi Muhammad secara *explicit* memerintahkan pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya, mereka yang bekerja keras harus diakui dan dihargai, artinya bahwa seseorang yang bekerja keras akan diberikan pahala.

2. *Wealth Must be earned.*

Dalam Islam, diakui bahwa setiap orang memiliki kapasitas yang berbeda. Dengan kata lain kapasitas ada yang memungkinkan mereka memperoleh kesejahteraan.

3. *Quality of work.*

Pra Islam bangsa arab kurang memiliki disiplin dan komitmen mereka sebagian besar hanya sebatas pada kelompok saja.

4. *Wages.*

Nabi Muhammad SAW menyuruh untuk memberikan gaji secara adil dan tepat waktu pada karyawannya.

5. *Reliance of self.*

Salah satu fungsi dan bekerja adalah keyakinan dan kemandirian.

6. *Monopoly.*

Monopoli, dalam islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan.

7. *Bribery.*

Seperti Monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat tidak diperbolehkan dalam Islam.

8. *Deeds and intention.*

Hal ini merupakan pilar yang penting dalam Etika Kerja Islam. Sangat jelas dibedakan Etika kerja islam dengan agama lain. Salah satu asumsi dasar dalam Ilham adalah bahwa niat kriteria dimana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat dari pada hasil.

9. *Transparency.*

Bisnis dan pekerjaan secara umum harus bertumpu pada dasar etis

dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi.

10. *Greed.*

Dalam Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi.

11. *Generosity.*

Kedermawanan merupakan suatu kebajikan dalam Islam.

Hasil dari studi literatur penulis menunjukkan bahwa terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan dalam mengembangkan dan memperkuat etos kerja kepemimpinan syariah. Berikut ini adalah beberapa strateginya:

1. Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan kepemimpinan syariah. Kepemimpinan syariah harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang kuat tentang ajaran-ajaran syariah, serta mampu menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu, lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan harus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas dan jumlah kepemimpinan syariah yang berkualitas.

2. Meningkatkan Kesadaran dan Kepatuhan Terhadap Prinsip-Prinsip Syariah

Kepemimpinan syariah harus mempunyai landasan prinsip-prinsip syariah yang kuat. Oleh karena itu, perlu dibangun kesadaran dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat dan mempromosikan nilai-nilai Islam, memfasilitasi kajian-kajian agama, dan membangun budaya organisasi yang menghargai nilai-nilai syariah.

3. Mengembangkan Komunikasi dan Kolaborasi yang Efektif

Kepemimpinan syariah harus mampu mengembangkan komunikasi dan kolaborasi yang efektif dalam organisasi. Hal ini penting dalam membangun hubungan yang harmonis dan produktif antara pimpinan dan bawahan, sehingga dapat memaksimalkan potensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Meningkatkan Keterampilan Teknis dan Manajerial

Kepemimpinan syariah harus mempunyai keterampilan teknis dan manajerial yang baik. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi di semua level dan tingkat. Pemimpin syariah harus mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan baik dan memanfaatkannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Mendukung Pemimpin Muda dan Berkualitas

Untuk memperkuat etos kepemimpinan syariah, perlu didukung pemimpin muda yang berkualitas. Pemimpin muda yang berkualitas dapat memperkaya organisasi dengan perubahan dan ide-ide inovatif yang diperlukan dalam menghadapi tantangan masa depan.

6. Membangun Jaringan

Dalam mengembangkan dan memperkuat etos kerja kepemimpinan syariah, perlu membangun jaringan dan kerjasama dengan lembaga-lembaga lain. Hal ini bertujuan untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam mengembangkan kepemimpinan syariah yang berkualitas, sehingga menjadi lebih efektif dan produktif dalam memajukan organisasi dan masyarakat.

Organisasi dapat mengembangkan budaya kerja yang kompetitif dan produktif dengan tetap memperhatikan aspek spiritual dalam bisnis. Hal ini dapat dicapai dengan strategi-strategi berikut:

1. Memperkuat Budaya Organisasi yang Menghargai Nilai-Nilai Spiritual

Organisasi harus memperkuat budaya organisasi yang menghargai nilai-nilai spiritual sebagai bagian dari prinsip-prinsip bisnisnya. Hal ini akan memperkuat kesadaran dan kepedulian terhadap sisi spiritual dari bisnis dan mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan spiritualnya.

2. Melibatkan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan dan Perencanaan

Organisasi harus melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan untuk memberikan kesempatan pada mereka untuk menyampaikan masukan dan ide-ide inovatif. Hal ini akan memotivasi karyawan dan mendorong mereka untuk memiliki tanggung jawab dan keterlibatan yang lebih dalam dalam perusahaan.

3. Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi Karyawan

Organisasi harus memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat. Hal ini dapat membantu meningkatkan kontribusi karyawan dalam mengembangkan bisnis dan memaksimalkan potensi organisasi.

4. Memperkuat Tim Kerja dan Kolaborasi

Organisasi harus memperkuat tim kerja dan kolaborasi antar karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam berbisnis. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan kepercayaan, asumsi positif, dan saling menghargai di antara karyawan.

5. Menerapkan Sistem Reward dan Pengakuan yang Adil

Organisasi harus menerapkan sistem reward dan pengakuan yang adil untuk memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja secara

produktif dan efektif. Hal ini akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memperkuat budaya kerja yang kompetitif dan produktif.

Dengan mengembangkan budaya kerja yang kompetitif dan produktif yang tetap memperhatikan aspek spiritual dalam bisnis, organisasi dapat mencapai keberhasilan dalam berbisnis dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini akan membawa manfaat yang besar bagi organisasi dan masyarakat secara luas dengan memperkuat harmoni dan stabilitas sosial yang baik.

Namun pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dimana dapat lebih di perhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang yaitu kurangnya eksploitasi teori yang dimana dapat lebih memperkaya peneliti dan hasil dari penelitian itu sendiri. Kemudian keterbatasan lainnya adalah keterbatasan data oleh peneliti yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan studi literatur yang telah penulis lakukan, strategi dan cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan etos kerja kepemimpinan syariah dan budaya kerja yang kompetitif dan produktif dengan tetap memperhatikan aspek spiritual dalam bisnis. Untuk mengembangkan etos kerja kepemimpinan syariah, organisasi dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan, memperkuat kesadaran dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, mengembangkan komunikasi dan kolaborasi yang efektif, meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, mendukung pemimpin muda dan berkualitas, serta membangun jaringan dengan lembaga-lembaga lain. Implementasi untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian dengan menggunakan data kuantitatif agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Desky, H. (2014). Pengaruh etos kerja islam dan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepas Lhokseumawe, Reverensi jurnal penelitian keagamaan, VII (2).
- Fauzi, M., Gunawan, A., & Darussalam, A. (2020). Upaya Baitul Maal Wa Tamwil Bertahan Di Masa Pandemi Covid-19. *Al-Urban: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Filantropfi Islam*. 4(2), 141–152. <https://doi.org/10.22236/alurban>
- Desmon G. (2016). Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: PT Elex Media Komputindo (Kompas Gramedia).
- Scribd*. (n.d.). Retrieved October 20, 2023. From https://www.scribd.com/embeds/546897809/content?start_page=1&view_mode=scroll&
- [Uniyaty, M., N. \(2022\). Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran. Bellasulo Teknoporie : Gowa.](#)
- I Wayan, M., I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang). <file:///C:/Users/HP/Downloads/279-Article%20Text-504-1-10-20130318.pdf>
- Fachrurazi. (2023). Revolusi Bisnis di Era Digital: Strategi dan Dampak Transformasi Proses Teknologi terhadap Keunggulan Kompetitif dan Pertumbuhan Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(03), 297-305.